

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BRI KANTOR CABANG BLITAR**

SKRIPSI



Oleh

Danik Fitria Lestari
NIM: 201105010033

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BRI KANTOR CABANG BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

Danik Fitria Lestari
NIM: 201105010033

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BRI KANTOR CABANG BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Danik Fitria Lestari
NIM. 201105010033



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI **Disetujui Pembimbing** ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R


Luluk Musfiroh, M.Ak.
NIP. 198804122019032007

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRI KANTOR CABANG BLITAR

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Rabu

Tanggal: 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si.
NIP. 198907232019032012



Nur Alifah Fajariyah, S.E., M.S.A.
NIP. 198012222023212009

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.
2. Luluk Musfiroh, M.Ak.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

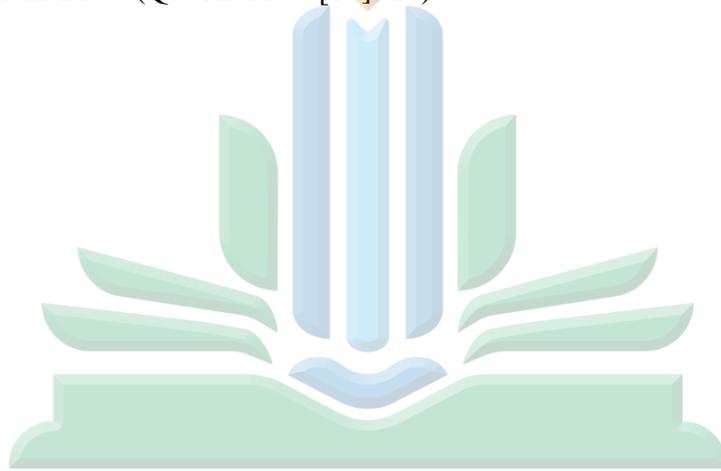


Dr. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031001

MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’d [13]: 11).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd : 11

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah Swt karena atas berkat rahmat serta nikmat-nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang sudah berjasa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini:

1. Kepada Ibu Kanthi tercinta, terima kasih telah merawat dengan tulus menyanyangi dengan sepenuh hati, dan yang tanpa lelah senantiasa memanjatkan doa-doa, memberikan semangat. Terima kasih telah menjadi Ibu terbaik yang sangat saya banggakan.
2. Kepada bapak Wijianto tersayang, terima kasih telah mendidik, rela berkorban, berjuang, dan bekerja keras tanpa lelah untuk anak-anaknya. Terima kasih telah menjadi bapak yang perhatian dan saya banggakan.
3. Kakak penulis Wahyudi dan Puput Aprilia Triwidia Wati yang senantiasa memberi semangat, menghibur, menekan, dan mendoakan saya selama ini.
4. Kakek dan nenek penulis yang selalu mendukung dan memberikan doanya selama ini.
5. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang selalu kubanggakan.
6. Sahabat penulis yang telah kebersamai dan memberi motivasi dan semangat selama penyelesaian skripsi ini.
7. Tetangga penulis yang senantiasa menekan penulis untuk segera lulus.
8. Teman – teman Perbankan Syariah 1 angkatan 2020 yang seperjuangan, terima kasih atas canda tawa serta solidaritas selama perkuliahan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat taufik serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan lancar.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kemurahan hati kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dengan penuh hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. Ibu Ana Pratiwi, S.E., Ak., MSA. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

5. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., CHRP., CCGS selaku DPA hingga saat ini yang selalu memberi arahan terkait pengajuan judul dan skripsi.
6. Ibu Luluk Musfiroh M.Ak. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, nasehat, arahan, dan bersedia meluangkan waktu serta tenaganya dalam penyusunan skripsi saya.
7. Seluruh dosen dan staf khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta wawasannya kepada saya selama perkuliahan berlangsung.
8. Bank Rakyat Indonesia (BRI) KC Blitar yang telah menyediakan data penelitian.
9. Semua pihak yang terlibat dan telah berjasa dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga segala amal baik yang sudah Bapak/Ibu berikan mendapatkan balasan baik pula dari Allah Swt. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan memberi manfaat bagi semua pihak.

Jember, 27 Mei 2024

Danik Fitria Lestari
NIM. 201105010033

ABSTRAK

Danik Fitria Lestari, Luluk Musfiroh, M.Ak., 2024: *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Kantor Cabang Blitar.*

Kata Kunci: Latar belakang pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. BRI telah memiliki Kantor Cabang sejumlah 456, salah satunya yang terletak di Blitar yaitu BRI Kantor Cabang Blitar. Dalam aktivitasnya, BRI Kantor Cabang Blitar akan senantiasa mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu latar belakang pendidikan dan disiplin kerja.

Rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu: 1) Apakah latar belakang berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, 3) Apakah latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Blitar. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus Rosche. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 29.

Penelitian ini mendapat kesimpulan: (1) Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. (3) Latar belakang pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	16

H. Hipotesis.....	17
I. Sistematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	22
A. Penelitian Terdahulu.....	22
B. Kajian Teori.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	54
B. Populasi Dan Sampel.....	54
C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.....	55
D. Analisis Data.....	57
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	63
A. Gambaran Obyek Penelitian	63
B. Penyajian Data.....	71
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	95
A. Simpulan.....	95
B. Saran – Saran	96
Daftar Pustaka	97
Lampiran – Lampiran	

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
1.1 Fasilitas Perbankan Di Kabupaten dan Kota Blitar	6
1.2 Penghargaan Karyawan BRI KC Blitar	7
1.3 Indikator	14
2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	31
3.1 Skala Likert.....	56
4.1 Data Sampel Yang Diperoleh.....	71
4.2 Karakteristik Data Responden	71
4.3 Statistik Deskriptif Variabel X1	72
4.4 Statistik Deskriptif Variabel X2	73
4.5 Statistik Deskriptif Variabel Y	75
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	77
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	78
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	79
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1	80
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2.....	80
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	81
4.12 Hasil Uji Normalitas Semua Variabel	82
4.13 Hasil Uji Multikolonieritas Variabel	83
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
4.16 Hasil Uji T Parsial	86
4.17 Hasil Uji F Simultan	87
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal.
1.1 Kerangka Konsep	17
4.1 Struktur Organisasi BRI	68
4.2 Logo BRI.....	68



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, motivasi, pengetahuan, keahlian, energi, dan kontribusi.¹ Islam juga memandang manusia sebagai makhluk yang istimewa, karena Allah telah mengkaruniai akal, perasaan, dan anggota tubuh yang sempurna serta manusia menjadi makhluk yang paling tinggi derajatnya dari makhluk lainnya. Berkembang tidaknya sebuah perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusianya.² Sumber daya manusia adalah kekuatan menciptakan karya dan daya fikir yang ada pada diri manusia untuk digali, dibina, dan dikembangkan agar bisa bermanfaat dengan sabaik mungkin bagi kesejahteraan kehidupan manusia.³ Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Simamora menjelaskan, manajemen sumber daya manusia mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan pengelolaan individu dalam suatu

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 5, https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=true.

² Ahmad Afif and Sri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)," *Indonesian of Journal Islamic Economic Finance* 5 (June 2022), 33.

³ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum, "HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance," *Jurnal of Economic Sharia Law and Business Studies*, (December 2023), 67.

organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia berarti memahami bahwa tenaga kerja adalah sumber daya manusia utama yang membantu mencapai tujuan organisasi melalui tugas dan kegiatan, serta menegaskan bahwa sumber daya digunakan secara adil dan efektif untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.⁴ Manajemen sumber daya manusia/insani berdasarkan pada konsep dimana setiap pegawai merupakan manusia, bukan mesin tidak hanya sebagai sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok.⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa tujuan yaitu tujuan kemasyarakatan, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi. Tujuan kemasyarakatan yakni secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negatif dari tuntutan organisasi. Sedangkan tujuan organisasional yakni adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam memberi sumbangan terhadap aktivitas organisasi dan mengakui pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan tetapi alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan fungsional yaitu memelihara agar kontribusi dan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memberi pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi. Terakhir tujuan pribadi yaitu membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya terhadap organisasi.⁶

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6.

⁵ Ahmad Faizal and Nurul Widyawati Islami Rahayu, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember," *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 4 (Desember 2021), 11.

⁶ Mohammad Thamrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek* (Jember: LPPM Universitas Muhammadiyah Jember, 2020), 8-9,

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan masing-masing. Demi tercapainya tujuan tersebut, maka setiap perusahaan akan senantiasa melakukan berbagai usaha seperti menaikkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan Riniwati, menyatakan kinerja adalah proses perilaku orang dalam mengerjakan tugas yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan tindakan kerja yang dilakukan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu.⁷ Kinerja atau prestasi merupakan hasil kerja individu atau kelompok pada suatu organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang mereka agar tercapainya tujuan organisasi yang sah tanpa melanggar hukum dan sesuai moral dan etika, menurut Prawirosentono. Sedangkan menurut Bernadin dan Russe, *performance* merupakan fungsi pekerjaan tertentu dan catatan hasil yang diraih sepanjang periode tertentu.⁸ Kinerja karyawan wajib diperhatikan secara serius oleh suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal.⁹

<https://repository.unmuhjember.ac.id/11961/1/BUKU%20MSDM%20Mohammad%20Thamrin%200%28isi%29.pdf>.

⁷ Yandra Rivaldo, *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022), 1.

⁸ Akhmad Fauzi and Rusdi Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1-2, https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.

⁹ Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11 (September 2022), 449.

Dalam dunia kerja pasti tidak lepas dari peranan pendidikan. Pendidikan mempunyai peran penting dalam aspek lingkungan kerja, karena pendidikan melatih pola pikir dan pengembangan keterampilan yang sangat diperlukan oleh suatu perusahaan.¹⁰ Pendidikan dalam mendorong kinerja sumber daya manusia memegang posisi dan peran yang kuat. Pendidikan memberi bekal seorang tenaga kerja untuk mampu memahami peran dan fungsinya di tempat kerja serta membekali tenaga kerja agar bisa mengantisipasi masalah yang timbul dalam pekerjaannya.¹¹ Menurut Tanjung latar belakang pendidikan bisa ditinjau dari dua sudut pandang yaitu kesinambungan antara pendidikan yang telah ditekuni dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini dan tingkat pendidikan yang dimiliki.¹² Latar belakang pendidikan yang dimiliki individu berpengaruh pula pada sikap dan kondisi ekonomi individu, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki akan membuat orang tersebut menjadi orang yang berkecukupan atau bergelimang harta.¹³

Masalah yang bisa timbul di sebuah perusahaan yaitu latar belakang pendidikan para karyawannya. Latar belakang pendidikan menjadi aspek yang dinilai perusahaan terhadap calon pegawai/karyawan. Karyawan dengan

¹⁰ Seri Hartati, Andhik Beni Saputra, and Sisi Andriani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat," *Jurnal Ilmu Pendidikan* 4 (2022), 299, <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>.

¹¹ Khornelis Dehotman, "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau," *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Imam Bonjol* 1 Nomor 2 (Desember 2016), 219-226, <https://core.ac.uk/download/pdf/229197306.pdf>.

¹² Zunis Sifaun Nadiroh et al., "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru RA Di Kecamatan Kutorejo Di Masa Pandemi Covid-19," *EMAS* 5, no. 1 (2022).

¹³ Pitriyani and Abd Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1 (July 2020).

pendidikan tinggi secara tidak langsung perusahaan akan melihat intelektualitas yang tinggi pula. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran dalam mendorong penyelenggaraan seluruh aktivitas pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan latar belakang pendidikan sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan tingkah laku sehingga calon karyawan yang hendak gabung ke dalam perusahaan supaya bisa berkontribusi besar bagi perusahaan.¹⁴

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai tingkat disiplin tinggi sesuai dengan visi misi organisasi dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitasnya dalam melaksanakan kegiatan demi memperkokoh pedoman organisasi.¹⁵ Disiplin kerja adalah faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan akan meningkat. Setiap organisasi harus melaksanakan standar disiplin terhadap karyawannya, karena penerapan disiplin membuat efektifitas organisasi tidak terbatas.¹⁶ Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan penciptaan nilai baru untuk unit sumber karya atau perubahan nilai sebagai pemenuh kebutuhan disebut sebagai kerja. Disiplin

¹⁴ Halim, 61.

¹⁵ Retna Anggitaningsih, "The Impact Of Career Systems, Motivation And Work Discipline On The Lecturer Performance Through Job-Insecurity," *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 12, no. 2 (December 6, 2022): 281–96, 282, <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.33367>.

¹⁶ Elsy Azkiyathul Fangiziah, Syahrums Agung, and Immas Nurhayati, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1 (2023), 146.

kerja merupakan kapabilitas seseorang untuk bekerja dengan tertib dan tekun serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.¹⁷

Tabel 1.1
Fasilitas Perbankan Di Kabupaten dan Kota Blitar

Fasilitas Perbankan di Kabupaten dan Kota Blitar <i>Banking Facilities at Blitar Municipality and Regency</i> 2018						
Uraian		Kantor Pembantu	Kantor cabang	Kantor Cabang Pembantu	Kantor Kas	ATM
1.	a. Bank Pemerintah	-	2	36	1	106
	b. Bank Syariah Pemerintah	-	1	2	-	4
2.	Bank Pembangunan Daerah	-	1	5	6	19
3.	a. Bank Swasta Nasional	-	2	1	1	46
	b. Bank Syariah Swasta	-	-	-	-	-
4.	Bank Perkreditan Rakyat	10	14	29	-	-
Jumlah/ <i>Total</i>		10	20	73	8	175

Sumber: Bank Indonesia Cabang Kediri

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tersebut bisa dikatakan bahwa keberadaan Bank Pemerintah lebih unggul dibanding bank lain yang dilihat dari jumlah kantor yang tersebar di Kabupaten dan Kota Blitar. Hal ini dikarenakan Bank Pemerintah yang lebih dahulu berdiri. Salah satu bank pemerintah yang ada adalah bank BRI. Bank BRI merupakan bank tertua yang ada di Indonesia.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Perseroan mempunyai kegiatan pokok menjadi lembaga *intermediary*. Pada tahun 2023 Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah menyelenggarakan program pendidikan yang

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 334-335.

terdiri dari kelas *offline* dan kelas *online*. BRI memiliki komitmen untuk memajukan dan mengembangkan kompetensi semua pegawainya dengan memberi kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai supaya bisa mengikuti program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan tanpa melihat jabatan, pendidikan, ataupun gender pekerja.¹⁸

BRI mempunyai misi menghadirkan pelayanan prima yang berfokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja. Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah memiliki Kantor Cabang sejumlah 456 yang tersebar di Indonesia yang salah satunya adalah Bank BRI Kantor Cabang Blitar. BRI Kantor Cabang Blitar dalam menerima karyawan melalui proses seleksi dengan memperhatikan tingkat pendidikan calon karyawan. BRI Kantor Cabang Blitar memiliki peraturan kepada karyawan yang datang terlambat akan dipotong gaji. Selain itu, para karyawan pada bank BRI Kantor Cabang Blitar telah meraih beberapa penghargaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penghargaan Karyawan BRI KC Blitar

No.	Penghargaan	Tahun
1.	Tallent Hunt	2024
2.	BriliantPreneur	2023
3.	BRI Sport Art Cular	2023
4.	BRI Smart Competitiom	2023

Sumber: data diolah penulis 2024

Tallent Hunt merupakan sebuah ajang pencarian bakat paling bergengsi di BRI yang mencari Insan BRILian berbakat. Ajang ini terdiri dari beberapa kategori meliputi Master of Ceremony, Content Creator,

¹⁸ BRI, "Laporan Tahunan" (PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, 2023).

Photographer, Writer, dan Ceremony Officer. BRI Kantor Cabang Blitar mendapat penghargaan Tallent Hunt ini pada tahun 2024. Kegiatan ini bermanfaat supaya bisa berkompetisi, belajar, dan berkembang dimana talenta-talenta dikumpulkan menjadi satu. Brilliant preneur sebagai upaya nyata yang mendukung terwujudnya potensi UMKM. Selain itu, pada tahun 2023 BRI Kantor Cabang Blitar juga mendapat penghargaan BrilianPreneur. BrilianPreneur adalah acara yang diselenggarakan oleh BRI dan berfokus pada pameran industri yang khas dan kreatif, serta menampilkan karya UMKM terbaik melalui berbagai intalasi seni yang menarik. BRI Sport Art Cular merupakan acara kompetisi berbagai cabang olah raga, BRI Kantor Cabang Bitar menjadi Juara Voli putra putri, Juara Tenis Meja, dan Juara Basket pada tahun 2023. Pada bidang akademik, BRI Kantor Cabang Blitar mendapat penghargaan BRI Smart Competition pada tahun 2023.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Zunis, Dadang, dan Fajar tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru RA di Kecamatan Kutorejo di Masa Pandemic Covid-19” mendapat hasil latar belakang pendidikan memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja guru.¹⁹ Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Nur Kurniawati tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervensi Pada PT. Semen Tonasa” menemukan hasil disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap

¹⁹ Nadiroh et al., “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru RA Di Kecamatan Kutorejo Di Masa Pandemi Covid-19.”

kinerja karyawan.²⁰ Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Azhar pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sempurna Lubuklinggau” yang menemukan hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.²¹ Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.²²

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat menjadi topik penelitian dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?

²⁰ Nur Kurniawati Z., “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervensi Pada PT. Semen Tonasa” (Makassar, UIN Alauddin Makassar, 2019).

²¹ Rudi Azhar, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau,” *Ensiklopedia of Journal* 2 (January 2020), <http://jurnal.ensiklopediaku.org>.

²² Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (July 2013).

3. Apakah latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar.
3. Untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi, memberikan pengayaan teoritis tentang bidang perbankan untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta memperluas teori tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi yang relevan untuk penelitian lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti agar dapat menerapkan teori yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan sehingga dapat menulis suatu karya ilmiah dan dapat menambah pengetahuan

penulis tentang pengaruh latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar.

b. Bagi Perguruan Tinggi

- 1) Penelitian ini diharapkan bisa menambah pustaka di kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- 2) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan rujukan pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak instansi atau perusahaan dalam penegakkan disiplin kerja dan proses perekrutan karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian mempunyai ruang lingkup sesuai dengan masalah yang diangkat yakni Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar.

1. Variabel Penelitian

Variabel secara teoritis diartikan sebagai karakteristik individu atau objek yang bervariasi antara individu dengan yang lain atau objek satu dengan objek yang lain. Kerlinger menggambarkan variabel sebagai sebuah konstruk atau sifat yang hendak dipelajari. Karakteristik, sifat, atau

nilai dari individu, objek, atau suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan dipilih untuk dipelajari peneliti disebut variabel.²³

a. Variabel independen (variabel bebas)

Dalam penelitian ini, mempunyai dua variabel independent atau bebas yaitu latar belakang pendidikan dan disiplin kerja. Variabel yang dapat memberi pengaruh atau dapat menjadi sebab berubahnya variabel terikat atau dependen dikenal sebagai variabel bebas atau independen.²⁴

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Salah satu istilah untuk variabel dependen adalah variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas.²⁵ Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar.

2. Indikator Variabel

Setelah menyebutkan variabel, maka langkah selanjutnya yaitu menyebutkan indikator tiap-tiap variabel. Adapun indikator-indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi 2 (Bandung: Alfabeta, 2022), 38-39.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 39).

²⁵ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 39.

a. Indikator latar belakang pendidikan

- 1) Jenjang Pendidikan
- 2) Spesifikasi Jurusan/ Keilmuan²⁶

b. Indikator disiplin kerja

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa atau gaji
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan²⁷

c. Indikator kinerja

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap²⁸

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

²⁶ Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", 63.

²⁷ Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 336.

²⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 198.

Tabel 1.3
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Latar Belakang Pendidikan	Jenjang Pendidikan Spesifikasi Jurusan/Keilmuan ²⁹	Likert
2.	Disiplin Kerja	Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Balas jasa atau gaji Keadilan Pengawasan melekat (Waskat) Sanksi hukuman Ketegasan Hubungan kemanusiaan ³⁰	Likert
3.	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketangguhan Sikap ³¹	Likert

Sumber: data penelitian terdahulu yang diolah peneliti pada tahun 2024

F. Definisi Operasional

1. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengembangan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat.³² Latar belakang pendidikan adalah fase pendidikan yang didasarkan pada tingkat peserta

²⁹ Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", 63.

³⁰ Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 336.

³¹ Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 198.

³² "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional".

didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang dikembangkan. Pada dasarnya, latar belakang pendidikan adalah suatu kegiatan yang dijalankan untuk mendapat produktivitas yang baik.³³

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan tingkat pendidikan dan jurusan yang telah ditempuh oleh seorang karyawan.

2. Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari Bahasa Inggris *discipline* yang dapat diartikan sebagai pengikut, penganut, murid, atau seseorang yang memperoleh pengajaran lalu menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin kerja adalah peraturan yang harus dipatuhi.³⁴ Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis atau tidak serta mampu melaksanakan dan menerima sanksi jika melanggar. Dapat juga diartikan sebagai sikap karyawan yang patuh terhadap semua peraturan perusahaan.³⁵

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran seseorang untuk senantiasa menaati dan mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan.

³³ Lestari Zaenab, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang," *Jurnal Visi Manajemen* 6, no. 2 (July 2020), 68.

³⁴ Sindu Muliando, Eko Ruddy Cahyadi, and Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), 171, https://books.google.co.id/books?id=uxDFyZoLyUC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA171&dq=disiplin+kerja&hl=id&redir_esc=y#v=onepage&q=disiplin%20kerja&f=true.

³⁵ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Banten: AA Rizky, 2021), 23.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai kontribusi karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerjanya dan perusahaan sebagai akibat dari perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.³⁶

Kinerja, menurut Hasibuan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menuntaskan tugas yang diterimanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, ketekunan, dan waktu.³⁷

Berdasarkan pengertian diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

G. Asumsi Penelitian

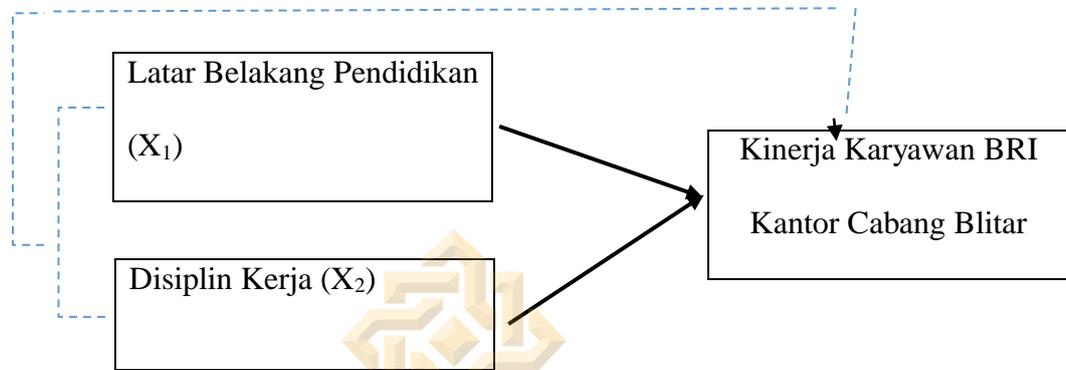
Pada sebelumnya peneliti menjelaskan persoalan, maka selanjutnya peneliti membahas permasalahan dalam hubungan yang lebih luas. Berdasarkan hal tersebut peneliti akan memberi asumsi tentang permasalahan. Adapun asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

³⁶ Sahat Simbolon and Agus Susanto, *Sahat Simbolon and Agus Susanto, Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan* (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2023), 60, https://books.google.co.id/books?id=rvTKEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA59&dq=pengertian+kinerja&hl=id&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.

³⁷ Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194.

Gambar 1.1
Kerangka konsep



Keterangan:

→ : Parsial
 - - - : Simultan

H. Hipotesis

Jawaban sementara dari sebuah rumusan masalah disebut hipotesis. Dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Disebut sementara karena jawaban belum didasarkan pada fakta empiris yang ditemukan saat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang merumuskan hipotesis.³⁸

1. Hipotesis secara parsial dari setiap variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Latar belakang pendidikan menduduki peran penting pada kehidupan masyarakat, hal ini disebabkan tinggi rendahnya pendidikan akan menunjukkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut. Latar

³⁸ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 63.

belakang pendidikan seseorang yang semakin tinggi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Pendidikan dapat memberi dampak kognitif, afektif, dan psikomotorik kepada sumber daya manusia. Pendidikan menjadi aspek penting dalam penerimaan calon karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan individu maka semakin tinggi pula kinerjanya terhadap perusahaan, artinya kinerja seseorang di sebuah perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat pendidikannya.³⁹

Penelitian sebelumnya menemukan hasil latar belakang pendidikan memengaruhi kinerja karyawan seperti yang ditemukan pada penelitian Halim dan Pitriyani.⁴⁰ Namun, bertentangan dengan hasil penelitian Rudi Azhar yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴¹

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Latar Belakang Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_1 : Latar Belakang Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

³⁹ Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", 63.

⁴⁰ Halim.

⁴¹ Azhar, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau," January 2020.

b. Hipotesis 2

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan yang mendalam dan didukung kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta berperilaku seharusnya dalam suatu lingkungan. Seseorang yang berjiwa disiplin akan senantiasa bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.⁴²

Berbagai penelitian terdahulu mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.⁴³ Penelitian yang dilakukan oleh Agung menunjukkan hasil berbeda dengan penelitian terdahulu lainnya yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja rumah sakit yang difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien maka disiplin kerja hanya sebagai penunjang sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.⁴⁴

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

⁴² Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", 1246.

⁴³ Akhmad Suhaeli Wardana, "Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)" (Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar, 2020).

⁴⁴ Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang."

H_0 : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Hipotesis secara simultan

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dalam proses operasional yang akan memberikan kontribusinya pada perusahaan. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.⁴⁵ Selain itu latar belakang pendidikan berperan penting dalam proses perekrutan karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan maka kontribusi atau kinerja terhadap perusahaan semakin meningkat juga.⁴⁶

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

⁴⁵ Setiawan.

⁴⁶ Salman Farisi, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (April 2, 2020): 15–33, <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>.

I. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini mempunyai sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 bab yang setiap bab dikelompokkan menjadi sub-sub bab diantaranya:

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka

Bab kajian pustaka membahas tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan dalam penelitian yakni latar belakang pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian

Bab metode penelitian membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, penentuan populasi dan sampel, pengolahan data seperti teknik pengambilan sampel maupun analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab hasil penelitian dan pembahasan membahas mengenai pendeskripsian jawaban dari rumusan masalah.

Bab V Penutup

Bab penutup berisi mengenai kesimpulan dan saran-saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai rujukan dan acuan penulis adalah sebagai berikut:

1. Elsy, Syahrums, dan Immas tahun 2023 “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*”

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yakni adanya korelasi yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, terdapat juga pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.⁴⁷

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan), variabel independen (disiplin kerja), metode penelitian

⁴⁷ Fangiziah, Agung, and Nurhayati, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

kuantitatif, dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen (pelatihan) sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan).

2. Agustina dan Karnelis tahun 2023 “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh”

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja dosen. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Jika latar belakang pendidikan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,768.⁴⁸

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel independen (latar belakang pendidikan) dan variabel dependen (kinerja), pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen ada dua yaitu latar belakang pendidikan dan disiplin kerja.

3. Amara Kirani tahun 2023 “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja”

⁴⁸ Agustina and Karnelis, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh,” *Pros. SemNas. Peningkatan Mutu Pendidikan* 4, no. 1 (January 2023).

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan metode *successive interval* (MSI), uji validitas dan reabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja dan latar belakang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, komitmen organisasi dan penilaian kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.⁴⁹

Persaman dengan penelitian ini adalah pada variabel independen (latar belakang pendidikan) dan variabel dependen (kinerja), metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner. Sedangkan perbedaannya pada penelitian terdahulu menggunakan empat variabel independen, analisis data menggunakan metode *successive interval* (MSI), dan menggunakan teknik sampel jenuh.

⁴⁹ Amara Kirani, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja," *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1, no. 1 (July 30, 2023): 43–53, <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>.

4. Nailul Muna dan Sri Isnowati tahun 2022 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera).”

Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara penelusuran literatur, pegamatan (observasi), kuesioner, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁰

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (disiplin kerja), dan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir) sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja), pada penelitian terdahulu teknik pengumpulan data melalui empat cara yaitu penelusuran literatur, pegamatan (observasi), kuesioner, dan wawancara sedangkan penelitian ini melalui kuesioner, serta lokasi penelitian.

⁵⁰ Nailul Muna and Sri Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera),” *Jesy* 5, no. 2 (June 1, 2022): 1119–30, <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>.

5. Ihsanuddin, Meirinaldi, dan Masnilam Hasibuan tahun 2022 “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R²) nilai R Square adalah 0.460 artinya 46% kinerja karyawan Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan disiplin kerja sedangkan 54% sisanya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.⁵¹

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (disiplin kerja), dan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen (tingkat pendidikan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan), lokasi penelitian pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Blitar.

⁵¹ Ihsanuddin, Meirinaldi, and Masnilam Hasibuan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan,” *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1, no. 6 (October 31, 2022): 1329–40, <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>.

6. Siti Khomsiyatun tahun 2021 “Analisis Gender, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember.”

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan apakah gender, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gender berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang didasarkan pada hasil uji F yang mendapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel gender, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% sedangkan 45,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.⁵²

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan), variabel independen (disiplin kerja), dan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (gender, disiplin kerja, dan motivasi kerja) sedangkan pada penelitian ini

⁵² Siti Komsiyatun, “Analisis Gender, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jemberi” (Jember, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021).

menggunakan dua variabel independen (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja), lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Jember sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Blitar.

7. Beti Evaluni tahun 2021 “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Skill, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung).”

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji latar belakang pendidikan, *skill*, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Pengumpulan data dengan kuesioner. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan latar belakang pendidikan, *skill*, dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵³

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (disiplin kerja). Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen (latar belakang pendidikan, *skill*, dan pelatihan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen (latar belakang dan disiplin kerja dan lokasi penelitian pada BPRS Bandar

⁵³ Evaluni Beti, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)” (Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2022).

Lampung sedangkan penelitian saat ini lokasi penelitian pada Bank BRI Kantor Cabang Blitar.

8. Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi tahun 2020 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁴

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen (disiplin kerja), variabel dependen (kinerja karyawan) dan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen (motivasi kerja) sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan) dan lokasi penelitian terdahulu pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau sedangkan pada penelitian saat ini pada Bank BRI Kantor Cabang Blitar.

⁵⁴ Salman Farisi, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (April 2, 2020), <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>.

9. Akhmad Suhaeli Wardana tahun 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap).”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁵

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (disiplin kerja). Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian studi kasus, variabel independen (motivasi kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan), lokasi penelitian terdahulu pada BRI Cabang Sidrap sedangkan pada penelitian saat ini pada BRI Kantor Cabang Blitar.

10. Agung Setiawan tahun 2013 tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.”

⁵⁵ Suhaeli Wardana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap).”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk memperoleh bukti hubungan sebab akibat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.⁵⁶

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (disiplin kerja). Perbedaan dengan penelitian saat ini ialah pada penelitian terdahulu menggunakan menggunakan variabel independen (motivasi kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan), serta lokasi pada penelitian terdahulu pada RSUD sedangkan pada penelitian ini pada bank.

Tabel 2.1

Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Elsya, Syahrumsyah, dan Immas, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" tahun 2023.	a. Variabel independen (disiplin kerja) b. Variabel dependen (kinerja karyawan) c. Penelitian kuantitatif d. Teknik pengumpulan data dengan	a. Variabel independen (pelatihan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan) b. Lokasi penelitian pada PT. Vallian Lestari Bersama sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Blitar

⁵⁶ Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang."

		penyebaran angket/kuesioner	
2.	Agustina dan Karnelis, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh” tahun 2023.	a. Variabel independen (latar belakang pendidikan) dan variabel dependen (kinerja) b. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner	a. Analisis data dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi b. Penelitian terdahulu pada dosen prodi keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh sedangkan penelitian ini pada karyawan BRI Kantor Cabang Blitar
3.	Amara Kirani, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja” tahun 2023.	a. Variabel bebas (latar belakang pendidikan) dan variabel terikat (kinerja) b. Metode penelitian kuantitatif c. Metode pengumpulan data (kuesioner)	a. Penelitian terdahulu menggunakan empat variabel independen, b. Analisis data menggunakan metode <i>successive interval</i> (MSI), c. Menggunakan teknik sampel jenuh.
4.	Nailil Muna dan Sri Isnowati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera)” tahun 2022 .	a. Variabel bebas (disiplin kerja) b. Variabel terikat (kinerja)	a. Variabel bebas 3 yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir b. Penelitian studi kasus c. Lokasi penelitian pada PT. LKM Demak Sejahtera sedangkan penelitian ini pada BRI Kantor Cabang Blitar.
5.	Ishanudin, Meirinaldi, dan Masnilam Hasibuan, “Pengaruh Tingkat	a. Variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat kinerja b. Penelitian kuantitatif	a. Variabel independen (tingkat pendidikan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar

	Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan” tahun 2022		belakang pendidikan) b. Lokasi penelitian pada Pegawai Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Blitar
6.	Siti Komsiyatun, “Analisis Gender, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember” tahun 2021.	a. Variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan b. Penelitian kuantitatif deskriptif c. Teknik pengambilan sampel dengan <i>simple random sampling</i>	a. Tiga variabel bebas (gender, disiplin kerja, dan motivasi kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja) b. Lokasi penelitian pada BRI KC Jember sedangkan pada penelitian ini lokasi penelitian pada BRI Kantor Cabang Blitar.
7.	Betti Evaluni, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, <i>Skill</i> , dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi pada BPRS Bandar Lampung)” tahun 2021.	a. Variabel bebas latar belakang pendidikan b. Variabel terikat kinerja	a. Tiga variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan, <i>skill</i> , dan pelatihan kerja b. Lokasi penelitian terdahulu pada BPRS Bandar Lampung sedangkan penelitian ini pada BRI Kantor Cabang Blitar c. Penelitian studi kasus
8.	Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” tahun 2020.	a. Variabel bebas disiplin kerja b. Variabel terikat kinerja c. Penelitian kuantitatif	a. Variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan penelitian ini variabel bebas nya disiplin kerja dan latar belakang pendidikan b. Lokasi penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau

			sedangkan penelitian ini pada BRI Kantor Cabang Blitar
9.	Akhmad Suhaeli Wardana, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)” tahun 2020.	a. Variabel bebas disiplin kerja b. Variabel terikat kinerja	a. Penelitian studi kasus b. Variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel independen (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja) c. Lokasi penelitian
10.	Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Malang” tahun 2013	a. Variabel bebas disiplin kerja b. Variabel terikat kinerja	a. Variabel bebas disiplin kerja dan motivasi sedangkan penelitian ini variabel bebas latar belakang pendidikan dan disiplin kerja b. Lokasi penelitian pada RSUD sedangkan pada penelitian saat ini pada bank

Sumber: Kumpulan berbagai jurnal dan skripsi yang diolah penulis pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel diatas memuat sepuluh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Sepuluh penelitian terdahulu ini mempunyai persamaan dengan penelitian saat ini pada variabel dependen kinerja karyawan. Diman tiga penelitian terdahulu mempunyai persamaan dengan penelitian saat ini yaitu variabel independen latar belakang pendidikan. Selanjutnya, tujuh penelitian terdahulu yang mempunyai persamaan pada variabel independen disiplin kerja.

Secara umum, perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu pada lokasi penelitian.

B. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual*, yang mempunyai arti prestasi kerja. Prestasi kerja yang dikenal juga sebagai kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas atau kuantitas sepanjang mereka menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja menurut Bernadin dan Russel, bisa didefinisikan sebagai hasil seorang karyawan yang melakukan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.⁵⁷

Pengertian kinerja menurut para ahli:

- 1) Menurut Robbins, menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.
- 2) Menurut Prawirosento, mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dilakukan individu pada sebuah organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang, etika, dan tanpa melanggar hukum.
- 3) Menurut Mahsun, berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran sejauh mana tercapainya suatu kegiatan dalam

⁵⁷ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 194.

mencapai tujuan, sasaran, visi misi organisasi sebagai bagian dari strategi perencanaanya.⁵⁸

- 4) Menurut Mangkunegara, menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan ketika mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya.
- 5) Nawawi, mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan baik fisik atau non fisik.
- 6) Jauch dan Glueck, mengartikan kinerja merupakan tingkat penyelesaian tugas yang menunjukkan baik atau tidaknya pekerjaan seorang pegawai.⁵⁹

Berdasarkan beberapa konsep diatas maka bisa ditarik kesimpulan kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan ketika menjalankan hingga menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Tujuan kinerja karyawan

Dalam kamus Manajemen (mutu) kinerja mempunyai tujuan berupa keluaran (*output*). Sedangkan tujuan kinerja menurut Wibowo adalah menyesuaikan harapan kinerja individual terhadap tujuan organisasi yang akan menciptakan kinerja yang baik.⁶⁰

⁵⁸ Eko Budiyanto and Moch. Mochklas, *Kinerja Karyawan* (Banten: AA Rizky, 2020), 9-

⁵⁹ Fauzi and Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja*, 2020, 3-4.

⁶⁰ Budiyanto and Mochklas, *Kinerja Karyawan*, 13.

c. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah suatu pernyataan spesifik yang menerangkan hasil yang harus dicapai, siapa dan kapan sasaran tersebut diselesaikan. Sasaran suatu kinerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) *The performers*, merupakan orang yang melaksanakan kinerja
- 2) *The action*, mengenai tindakan yang dilakukan.
- 3) *A time element*, memperlihatkan waktu pekerjaan dilakukan.
- 4) *The place*, menunjukkan tempat pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dipaparkan dengan baik dalam bentuk kata kerja yang spesifik, sasaran ditulis secara spesifik untuk melihat hasil yang jelas, dan menentukan jatuh tempo penyelesaian pekerjaan.

d. Standar Kinerja

Standar kinerja adalah aspek penting yang menjelaskan apa harapan manajer terhadap pekerja sehingga harus seluruh pekerja harus memahaminya. Standar kinerja menjadi tolok ukur terhadap keefektifan kinerja. Standar kinerja yang efektif dilihat berdasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terkur, berorientasi waktu, tertulis, dan terbuka. Standar yang baik dibuat berdasarkan kesepakatan bersama hingga menjadi kontrak kinerja yang efektif. Menurut Kirkpatrick ada delapan ciri yang menjadikan standar kinerja efektif:

- 1) Standar didasarkan pada pekerjaan
- 2) Standar dapat dicapai
- 3) Standar dapat dipahami
- 4) Standar disepakati
- 5) Standar spesifik dan terukur
- 6) Standar berorientasi pada waktu
- 7) Standar harus ditulis
- 8) Standar dapat berubah.

e. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) *Personal factors*, yang dilihat dari kompetensi yang dimiliki, komitmen individu, tingkat keterampilan, dan motivasi.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan dari bimbingan, dukungan dan dorongan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, yang dilihat dari dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, yang dilihat dari sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factors*, yang dilihat dari tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.⁶¹

⁶¹ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja* (Manado: Unsrat Press, 2021), 43-62.

f. Indikator kinerja

Kinerja karyawan bisa dinilai dari empat indikator berikut:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.

2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.

3) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.

4) Sikap

Sikap merupakan hal yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama yang dijalin dalam menyelesaikan pekerjaan.⁶²

g. Penyebab Kinerja Rendah

Ada beberapa penyebab terjadinya kinerja yang rendah. Seperti, kurangnya kemampuan karyawan, kesalahpahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang

⁶² Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 198.

dibutuhkan guna memenuhi standar-standar kinerja. Sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan dalam hubungan lingkungan kerja secara internal untuk melaksanakan perbaikan kerja. Menurut para ahli suatu organisasi yang ingin berkembang akan senantiasa melakukan perbaikan kinerja.⁶³

2. Latar Belakang Pendidikan

a. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan dalam arti luas diartikan sebagai segala pengalaman belajar yang berlangsung pada semua macam lingkungan dan selama hidup dan mempengaruhi pertumbuhan individu. Pendidikan dalam arti luas mempunyai karakteristik khusus sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Masa pendidikan. Pendidikan berlangsung seumur hidup setiap saat selama ada pengaruh lingkungan.
- 2) Lingkungan pendidikan. Pendidikan berlangsung dalam segala lingkungan hidup baik yang khusus diciptakan untuk kepentingan pendidikan maupun yang ada sendirinya.
- 3) Bentuk kegiatan. Pendidikan berbentuk segala macam pengalaman belajar dalam hidup. Pendidikan berlangsung dalam ragam bentuk, pola, dan lembaga. Pendidikan mampu terjadi kapanpun dan dimanapun.

⁶³ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Kinerja*, 117-122

⁶⁴ Redja Mudyahardjo, *Pengantar Pendidikan: Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-Dasar Pendidikan Pada Umumnya Dan Pendidikan Di Indonesia*, Cet. 1 (Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi, Raja Grafindo Persada, 2001), 3-6.

- 4) Tujuan. Tujuan pendidikan masuk dalam tiap-tiap pengalaman belajar. Tujuan dari pendidikan adalah pertumbuhan dan tidak terbatas sama halnya tujuan hidup.

Sedangkan pendidikan dalam arti sempit adalah pengajaran yang diselenggarakan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Adapun karakteristik khusus pendidikan secara sempit sebagai berikut:

- 1) Masa pendidikan. Pendidikan berlangsung secara terbatas yakni masa anak dan remaja.
- 2) Lingkungan pendidikan. Pendidikan tercipta dalam lingkungan yang sengaja diciptakan khusus untuk menyelenggarakan pendidikan secara teknis pendidikan terjadi di dalam kelas.
- 3) Bentuk kegiatan. Kegiatan pendidikan terjadwal, pada jadwal dan waktu tertentu serta isi pendidikan sudah tersusun sistematis.
- 4) Tujuan. Tujuan pendidikan dibuat pihak luar, tujuan pendidikan sebatas pada pengembangan kemampuan tertentu.⁶⁵

Tingginya latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang menunjukkan semakin baik kualitas sumber daya manusia tersebut.

Menurut Hasbullah pendidikan adalah usaha yang dilakukan perorangan atau kelompok dengan tujuan membuat dewasa atau mencapai taraf hidup atau penghidupan yang lebih baik. Latar belakang pendidikan adalah fase pendidikan yang didasarkan pada tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan

⁶⁵ Mudyahardjo, 7.

keinginan yang dimajukan. Latar belakang pendidikan berkaitan dengan calon karyawan yang diperlukan oleh suatu perusahaan. Latar belakang pendidikan yang tinggi akan memberi kontribusi yang besar terhadap perusahaan.⁶⁶

Definisi latar belakang pendidikan ialah jenjang pendidikan lanjutan yang bergantung pada tingkat perkembangan peserta didik, kompleksitas buku teks, dan bagaimana buku teks tersebut ditampilkan. Latar belakang pendidikan bisa dilihat dari dua arah yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh karyawan dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.⁶⁷

b. Indikator Latar Belakang Pendidikan

1) Spesifikasi Jurusan

Sebelum perekrutan karyawan, perusahaan menganalisis terlebih dahulu mengenai kesesuaian jurusan dan tingkat pendidikan yang hendak digunakan ketika memberi posisi atau jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut.

2) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan formal terdiri dari pendidikan atas, yakni jenjang pendidikan lanjutan menengah jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah, pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang meliputi program

⁶⁶ Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," 62-63.

⁶⁷ Halim, 63.

sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang dilaksanakan oleh pihak perguruan tinggi.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan diraih, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan dasar

Merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berwujud Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau yang sederajat.

2. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah ini terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah dalam bentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain sederajat.

3. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan sesudah pendidikan menengah yang meliputi program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi.⁶⁸

3. Disiplin Kerja

Peran disiplin kerja pada organisasi sangatlah penting, terutama dalam memberi motivasi karyawan guna mendisiplinkan diri ketika menjalankan pekerjaan dan tugas baik secara individu maupun kelompok. Disiplin juga berguna dalam mendidik karyawan supaya mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Beberapa teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja.⁶⁹

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdiri dari dua kata disiplin dan kerja. Handoko menjelaskan disiplin sebagai keinginan dan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Hidjrachman dan Husnan, disiplin berarti memastikan bahwa setiap individu dan kelompok mengikuti perintah dan mengambil inisiatif bila diperlukan, bahkan ketika tidak ada perintah. Disiplin diartikan oleh Davis dan Sinambela sebagai

⁶⁸ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.”

⁶⁹ Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 332.

pelaksanaan pengelolaan guna memperkuat dan menerapkan pedoman organisasi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap sadar dari diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan.

Namun, kata kerja menurut Taliziduhu Ndraha adalah tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat. Menurut Muchdarsyah mengatakan, bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga bernilai bagi lingkungan kerja, lingkungan perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja merupakan rasa sadar dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua aturan yang dibuat organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.
- 2) Disiplin kerja merupakan keterampilan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai berdasarkan aturan yang berlaku serta tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

b. Jenis disiplin kerja

Disiplin kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif, adalah usaha yang bertujuan mendorong karyawan agar mengikuti kebijakan dan peraturan yang dibuat

organisasi. Disiplin preventif memiliki tujuan menggerakkan karyawan dan membimbing agar bekerja secara disiplin.

- 2) Disiplin korektif, merupakan usaha untuk menggerakkan karyawan dalam menegakkan peraturan, dan mengarahkan supaya secara konsisten mematuhi kebijakan yang berlaku pada organisasi. Pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan akan dikenakan sanksi dengan tujuan mendorong karyawan untuk meningkatkan diri dan menaati peraturan yang telah ditetapkan.⁷⁰

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama dari disiplin yaitu memastikan apakah seorang pegawai berperilaku untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Pendisiplinan bertujuan untuk memperbaiki kegiatan di waktu mendatang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Disiplin kerja memiliki tujuan umum untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan. Selain itu disiplin kerja juga mempunyai tujuan khusus dari sebagai berikut:

- 1) Karyawan mampu menjalankan perintah manajemen, patuh terhadap semua peraturan, kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- 2) Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan seharusnya dan mampu memberi pelayanan terbaik

⁷⁰ Poltak Sinambela, 337.

kepada semua pihak yang berkaitan dengan perusahaan sesuai bidang pekerjaan masing-masing.

- 3) Karyawan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan sarana prasana produk dan jasa perusahaan.
- 4) Karyawan memiliki kemampuan bertindak dan berperilaku sesuai standar perusahaan.
- 5) Karyawan mencapai produktivitas yang tinggi dalam jangka pendek dan panjang sesuai dengan harapan perusahaan.

d. Fungsi disiplin kerja

Disiplin kerja diperlukan oleh setiap pegawai. Ada beberapa fungsi disiplin antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama
- 2) Membangun kepribadian
- 3) Melatih kepribadian
- 4) Hukuman
- 5) Menciptakan lingkungan kondusif.⁷¹

e. Prinsip disiplin kerja

- 1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Prosedur disiplin meliputi perencanaan, penetapan, hingga penerapannya yang mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati diawal. Oleh karena itu seorang pemimpin harus

⁷¹ Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 135-136.

berpegang teguh pada aturan yang berlaku dan melaksanakan dengan konsisten.

2) Tanggung jawab kepengawasan

Biasanya para pengawas bertanggung jawab dalam memulai tindakan disipliner. Pengawas biasanya mempunyai wewenang untuk mengeluarkan peringatan verbal dan teguran lisan.

3) Mengomunikasikan berbagai peraturan

Para pegawai seharusnya mengetahui peraturan perusahaan dan standar serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Pegawai yang melanggar peraturan hendaknya diberi kesempatan untuk mengoreksi diri. Untuk pelanggaran yang pertama kali pegawai semestinya diberi kesempatan dengan diperingati, pengecualian untuk pelanggaran yang dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang maka pegawai tersebut bisa dikenakan sanksi.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Sebelum menjatuhkan hukuman pada pegawai perusahaan seharusnya menyertakan bukti bahwa pegawai nyata-nyata bersalah.

5) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi perlakuan adalah salah satu prinsip yang sering diabaikan. Namun, pada dasarnya penting bagi pegawai untuk

menyakini bahwa disiplin diterapkan secara konsisten dapat diperkirakan dan tanpa diskriminasi atau favoritisme.

6) Pertimbangan atas berbagai situasi

Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan pelanggaran lain seharusnya mempertimbangkan beberapa faktor antara lain kesesuaian permasalahan, lamanya masalah, frekuensi dan sifat pelanggaran, faktor yang meringankan, kadar sosialisasi, riwayat praktik disiplin pegawai, dan dukungan manajemen.

7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Mayoritas orang bersedia menerima peraturan perusahaan sebagai legitimasi apabila peraturan tersebut masuk akal dan normal berkaitan dengan operasi yang aman dan efisien serta hukuman yang wajar.

f. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja menurut Rivai adalah segala perkataan, perbuatan, maupun tulisan seseorang pegawai yang bertentangan dengan aturan perusahaan. Sementara itu, sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin. Pada umumnya, ada tiga tingkat dan jenis pelanggaran kerja sebagai berikut:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, yang berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

- 2) Sanksi pelanggaran sedang, yang berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, yang berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian/pemecatan.

Sedangkan menurut Agus Dharma sanksi pelanggaran kerja bisa diberikan melalui pendekatan yang mendidik hingga pemecatan.

- 1) Percakapan informal, dijalankan ketika pegawai pertama kali melakukan pelanggaran kecil.
- 2) Peringatan lisan, ketika sudah menemukan dan menilai fakta sehingga membutuhkan pengambilan keputusan kepada pegawai yang bersangkutan.
- 3) Peringatan tertulis, dijatuhkan kepada pegawai yang berulang-ulang melanggar peraturan dan sudah didahului oleh tindakan pembicaraan.
- 4) Merumahkan sementara, dilakukan ketika pegawai melakukan pelanggaran berulang kali.
- 5) Demosi, dilakukan dengan menurunkan pangkat atau mengurangi upah pegawai.
- 6) Pemecatan, sebagai langkah terakhir yang dilakukan setelah melewati beberapa langkah sebelumnya. Pemecatan dilakukan pada pegawai yang melakukan pelanggaran yang sangat serius.⁷²

⁷² Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 334-335.

g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan tenaga kerja di suatu perusahaan antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Kedisiplinan pegawai bisa dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan. Dalam menetapkan tujuan harus dengan jelas dan ideal. Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan disiplin dan bersungguh-sungguh.

2) Teladan pimpinan

Pemimpin menjadi teladan atau contoh bagi para bawahannya sehingga seorang pimpinan harus menampilkan contoh yang baik, termasuk kedisiplinan, keadilan, kejujuran, dan sesuai antara ucapan dengan perbuatan. Pimpinan yang baik menjadi panutan akan menciptakan kedisiplinan bawahan yang baik juga, dan sebaliknya.

3) Balas jasa

Balas jasa memegang peran penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, sehingga kedisiplinan pegawai yang baik akan meningkatkan balas jasa yang diterima. Sebaliknya jika balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan pegawai cenderung

rendah. Hal ini mungkin karena pegawai belum dapat memenuhi kebutuhannya dengan baik.

4) Keadilan

Setiap orang mempunyai sifat perasaan bahwa dirinya dianggap selalu penting dan diperlakukan seperti orang lain. Keadilan menjadi dasar kebijakan untuk memberi balas jasa atau sanksi, sehingga membentuk terciptanya kedisiplinan pegawai.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat atau pengawasan melekat adalah cara terbaik untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Atasan harus secara aktif dan langsung memantau dan mengawasi perilaku, moral, sikap, dan prestasi kerja seluruh bawahannya. Waskat dianggap lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, arahan, serta pengawasan langsung dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Pegawai akan takut melakukan pelanggaran terhadap sanksi hukuman yang berat. Sehingga sanksi hukuman mempunyai peran penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, para pimpinan harus bertindak dengan berani dan tegas ketika memberi hukuman yang sudah diputuskan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar rekan kerja menjamin kedisiplinan yang baik. Membangun hubungan yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga mendorong kedisiplinan yang baik.⁷³



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷³ Poltak Sinambela, 356-358.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Secara umum, penelitian merupakan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan dan memecahkan permasalahan yang ada. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang bisa diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Karena data penelitiannya berbentuk angka-angka dan menggunakan statistik untuk analisisnya, maka disebut dengan penelitian kuantitatif.⁷⁴ Untuk penelitian ini memakai metode penelitian pendekatan kuantitatif jenis korelasional. Penelitian kuantitatif korelasional digunakan untuk mendeteksi tingkat kaitan variasi-variasi dalam suatu faktor dengan variasi-variasi dalam faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.⁷⁵ Penelitian korelasional (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua/lebih variabel, serta seberapa besar korelasi dan yang ada diantara yang diteliti.⁷⁶

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk

⁷⁴ Karimudin dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2021), 1.

⁷⁵ Karimudin dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 7.

⁷⁶ Andi dkk, *Metodologi Penelitian* (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), 47.

dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁷⁷ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BRI Kantor Cabang Blitar sebanyak 90 karyawan. Sampel diartikan sebagai sebagian dari jumlah populasi yang didasarkan pada karakteristiknya. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata dalam populasi atau yang disebut dengan *simple random sampling*. Dalam *Research Methods for Bussines*, Roscoe menyatakan bahwa penelitian yang akan menggunakan analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah sampel minimal sepuluh kali jumlah variabel yang diteliti.⁷⁸ Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30.

C. Teknik dan Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang diharapkan dapat mengumpulkan data sesuai dengan permasalahan. Kuesioner sendiri adalah sebuah teknik untuk mengumpulkan data dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.⁷⁹

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada, data diambil dari dokumen-dokumen. Dokumen bisa berwujud tulisan, gambar, atau karya

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80.

⁷⁸ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2022, 81-91.

⁷⁹ Sugiyono, 142.

monumental seseorang.⁸⁰ Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari dokumen atau informasi data yang diperlukan. Pada penelitian ini metode dokumentasi yang dimaksud ialah mencari, mencatat, dan mengumpulkan informasi mengenai sejarah, visi dan misi, jumlah karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar dan lain sebagainya.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu alat yang dimanfaatkan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner atau angket. Setiap pertanyaan yang dikembangkan dari indikator dalam kuesioner penelitian. Pemberian skor pada angket atau kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan. Sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok terhadap fenomena sosial diukur menggunakan skala likert.⁸¹

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
S (Setuju)	4
Sangat Setuju (SS)	5

⁸⁰ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 149-150.

⁸¹ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2022, 93.

D. Analisis Data

Kegiatan yang dilakukan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden adalah analisis data. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS dalam menganalisis dan menguji data yang diperoleh dari responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Adapun tahapan analisis data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Digunakan ketika menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat layak tidaknya pertanyaan dalam kuesioner yang telah diisi responden.

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur kevalidan tiap-tiap kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Suatu variabel dikatakan valid jika skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Metode korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment* dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan valid
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan tidak valid⁸²

b. Uji Reliabilitas

Dilakukan ketika terdapat data yang telah dinyatakan valid. Reliabilitas merupakan ukuran seberapa stabil dan konsistennya responden dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode yang digunakan ialah *Alpha Cronbach's*. apabila nilai alpha cronbach $> 0,60$ maka dikatakan reliabel.⁸³

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dipakai untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residu mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogrov-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya sampel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dipakai untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel

⁸² Sahid Raharjo, *Belajar Praktek Analisis Multivariate Dengan SPSS* (Klaten: Konsistensi.com, 2013), 2.

⁸³ Mursalim Malay, *Belajar Mudah & Praktis Analisa Data dengan SPSS dan JASP* (Lampung: Madani Jaya, 2022), 8-19.

bebasnya. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang melebihi 10 maka menunjukkan adanya gejala multikolonieritas.⁸⁴

c. Uji Heteroskedastisitas

Berujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan metode Uji Park. Kesimpulan pada uji Park dilihat melalui P value yaitu pada kolom Sig. apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.⁸⁵

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji dan mengetahui korelasi antara variabel dependen dan independen. Regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri dari dua/lebih variabel independendan satu variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

⁸⁴ Getut Pramesti, *Statitiska Lengkap secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 67-68.

⁸⁵ Sihabudin et. al., *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* (Jawa Tengah: Pena Persada, 2021), 134.

A = Konstanta

X_1 = Latar Belakang Pendidikan

X_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien latar belakang dalam kinerja karyawan

b_2 = Koefisien disiplin kerja dalam kinerja karyawan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t Parsial

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial, artinya masing-masing variabel independen diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen secara terpisah (sendiri-sendiri). Rumus Uji t sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen yang diuji tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F simultan

Digunakan untuk membuktikan semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Pada penelitian ini akan menguji atau membuktikan bahwa antar variabel latar belakang pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) apakah secara simultan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Uji F didefinisikan dengan rumus berikut:

$$f_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
I E M B E R

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya variabel independen yang diuji memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.⁸⁶

5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh jauh model mampu menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien dterminasi ialah diantara 0 sampai 1. analisis koefisien dterminasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui jumlah presentase kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan rumus berikut:⁸⁷

$$K = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁶ Bambang Sudaryana and HR Ricky Agusiadi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), 272-281.

⁸⁷ Raharjo, *Belajar Praktek Analisis Multivariate Dengan SPSS*.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran umum PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Raden Wirariatmaja mendirikan sebuah badan yang mengelola dana masjid yang bernama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden di Purwokerto pada tanggal 16 Desember 1895. Badan ini berfungsi mengelola dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Lembaga ini mengalami beberapa kali perubahan nama hingga pada tahun 1945 menjadi Syonim Ginko. Kemudian, pemerintah mengubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946, BRI sebagai ujung tombak bank pemerintah yang mendukung pembangunan perekonomian.

Pada tahun 1960, BRI berubah menjadi Bank Koperasi Tani Nelayan (BKTN). Undang-Undang No. 21 Tahun 1968 menjadi dasar berubahnya nama BRI menjadi bank umum. Satu tahun kemudian, BRI mulai membentuk unit dan ditunjuk oleh pemerintah untuk menjadi satu-satunya bank yang dapat menyalurkan kredit program Bimbingan Masal (Bimas). Badan hukum BRI berubah menjadi perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.21 Tahun 1992.

Di tahun 2013 BRI meluncurkan layanan *self-service banking* pertama di Indonesia yang disebut BRI Hybird. Kemudian, pada 2014

jaringan ATM BRI terus mengalami peningkatan hingga mencapai 20.792 dan menjadi jaringan ATM terbesar di Indonesia.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Pereroan mempunyai fungsi pokok sebagai lembaga *intermediary*, yakni lembaga yang bertugas menghimpun dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat dan memberikan pinjaman kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Selain itu, Perseroan juga menyediakan layanan perbankan digital melalui aplikasi *mobile banking*, layanan jasa transaksi, layanan jasa investasi dan jasa perbankan lainnya.

Untuk mendorong aktivitas utamanya, perseroan menyediakan beberapa produk dan jasa seperti produk simpanan meliputi Tabungan BRI BritAma, Tabungan BRI Simpedes, Tabungan BRI Junio. Selain itu perusahaan juga menyediakan produk pinjaman meliputi Pinjaman Mikro (Kupedes, Kupedes Rakyat, KUR Mikro), Pinjaman Konsumtif (BRIGuna, KPR BRI, Kartu Kredit BRI, Ceria), Pinjaman Kecil (KMK, KI, KUR Kecil), Pinjaman Menengah (KI atau KMK), Pinjaman Korporasi (KI atau KMK), dan lain-lain. Bank Rakyat Indonesia dalam jasa keuangan menyediakan aplikasi *mobile banking*, jasa transaksi korporasi melalui *Cash Management System* dan BRICams, Jasa Kelembagaan, Jasa Bisnis dan Keuangan, Agen BRILink, Jasa Layanan Bisnis Internasional, BRIfast Remittance, Jasa Layanan Treasury, Jasa Investment Service, dan BRI Prioritas.

Untuk meningkatkan layanan yang diberikan Bank Rakyat Indonesia kepada para nasabahnya, BRI meluncurkan *Artificial Intelligence* bernama Sabrina yang menjadi *BRI New Assistance*. Adanya Sabrina ini akan memudahkan nasabah dalam mendapatkan informasi mengenai bank BRI. Selain itu, BRI juga mendukung *UMKM Go Digital* dengan menerbitkan *Indonesia Mall* yang bekerja sama dengan *startup-startup market place* sehingga *UMKM* berkesempatan untuk memasarkan dan menjual produknya ke pasar yang lebih luas. BRI meresmikan *BRI Institute* yang menjadi salah satu wujud nyata dalam Membangun Kapasitas Nasional di segmen *UMKM*. Selanjutnya, pada 24 Februari 2017.

BRI secara resmi meluncurkan Teras BRI Kapal Bahtera Seva II dan III yang bertujuan untuk menjangkau masyarakat pesisir di Kepulauan Labuan Bajo dan Halmahera.

Dalam rangka memberi kemudahan dan keamanan layanan transaksi perbankan, BRI kembali meluncurkan terobosan digital banking terbarunya yakni aplikasi BRI Mobile (BRImo) pada tahun 2017. Aplikasi ini mempunyai beberapa keunggulan seperti kemudahan dalam pembukaan rekening Tabungan. Selain itu, untuk mendorong pertumbuhan berkelanjutan BRI melakukan 3 aksi korporasi besar sepanjang tahun 2021. Keberhasilan transformasi digital yang dilakukan BRI ini ditunjukkan oleh jumlah pengguna BRImo yang mencapai 31,6 juta di akhir tahun 2023.

BRI menunjukkan pertumbuhan kinerja yang solid. Kinerja BRI telah diakui dan di apresiasi dari pihak eksternal yang ditandai oleh penghargaan dalam skala nasional dan internasional. BRI telah menerapkan berbagai strategi yang efektif seperti pertumbuhan kredit yang selektif dan focus pada kualitas, penguasaan ekosistem dana sebagai upaya menjaga keberlanjutan pertumbuhan simpanan, serta optimaslisasi sinergi dengan perusahaan anak BRI Group.

Perseroan mempunyai prioritas utama dalam mengembangkan kompetensi pekerja. Pengembangan kompetensi dapat dicapai dengan berbagai macam program, seperti pendidikan, pelatihan, atau sertifikat yang dilakukan baik secara luring atau daring melalui *digital learning platform* (BRISMART). Pada tahun 2023 BRI telah menyelenggarakan program pendidikan yang terdiri dari kelas *offline* dan kelas *online*. Sebagai upaya meningkatkan kompetensi seluruh karyawannya, BRI mempunyai komitmen untuk memberi kesempatan yang sama pada semua karyawan supaya dapat ikut serta dalam program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan tanpa membedakan jabatan, pendidikan, ataupun gender pekerja.

BRI berkomitmen menjaga lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Hal itu diawasi dengan mengukur tingkat keterikatan pekerja terhadap perusahaan melalui *Employee Engagement Survey* dimana tingkat

keterikatan pekerja BRI indeks meningkat menjadi 3,49 dibanding tahun 2022.⁸⁸

2. Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Visi:

“The Most Valuable Banking Group in Southeast Asia & Champion of Financial Inclusion”

Misi:

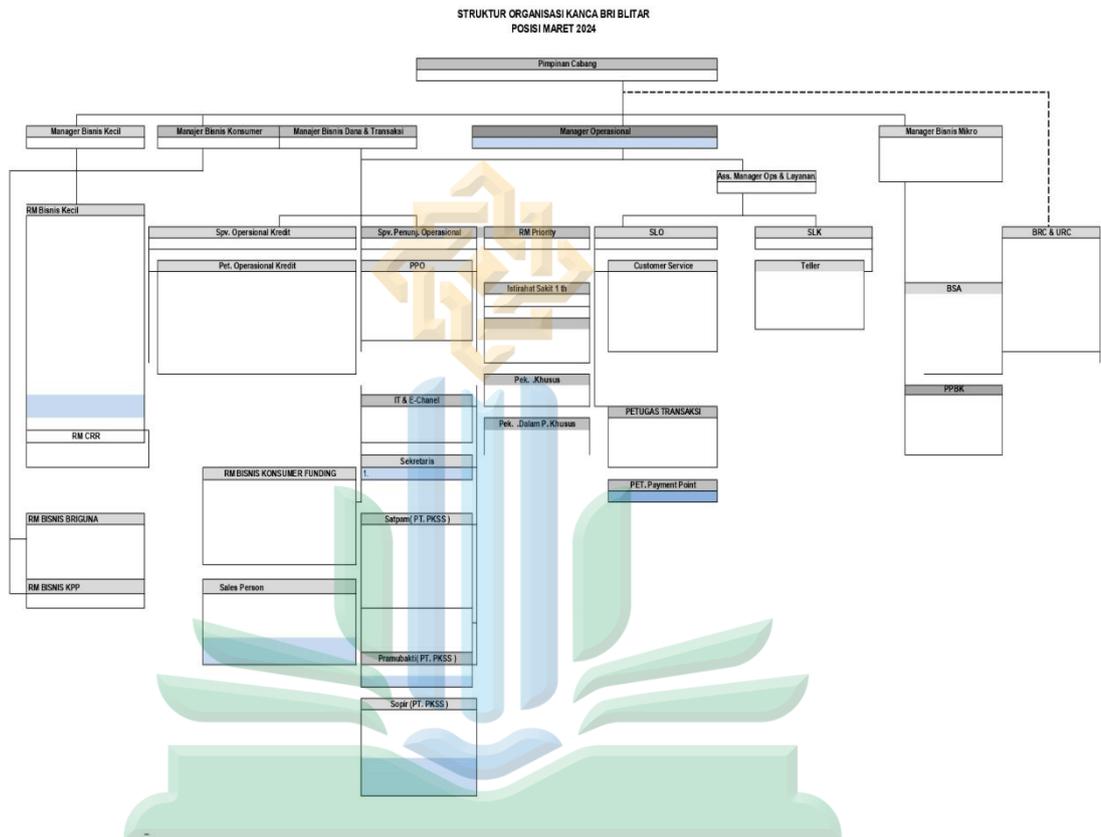
- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang professional dan memiliki budaya berbasis kinerja, teknologi informasi yang handal, dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operational dan *risk management excellence*.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *good corporate governance* yang sangat baik.⁸⁹

⁸⁸ “Laporan Tahunan.”

⁸⁹ “Laporan Tahunan.”

3. Struktur Organisasi BRI Cabang Blitar

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BRI Kantor Cabang Blitar



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
I E M B E R

4. Logo Perusahaan

Gambar 4.2
Logo BRI



Perubahan *Logotype* “Bank BRI” menjadi “BRI” mengisyaratkan bahwa BRI sebagai Induk Perusahaan yang tidak hanya mempunyai anak Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan saja, melainkan lebih luas lagi. Logogram dengan bentuk segi empat sama sisi melambangkan keseimbangan, sedangkan garis sudut lengkung menggambarkan dinamis/fleksibel dalam menyikapi perkembangan zaman.

Garis dan bentuk pada huruf “BRI” melambangkan ketegasan untuk senantiasa hadir dan melayani Masyarakat serta garis lengkung yang menggambarkan layanan BRI yang bersifat fleksibel dengan mengedepankan keamanan dan kenyamanan nasabah. Warna biru melambangkan rasa nyaman, tenang, dan menyejukkan. Kalimat “Melayani Dengan Setulus Hati” mendefinisikan semangat dan visi misi BRI yang selalu tulus memberikan pelayanan terbaik. Kalimat ini merupakan komitmen BRI untuk senantiasa mengedepankan kepuasan nasabah yang terdiri dari berbagai lapisan Masyarakat.

5. Budaya Perusahaan

BRI *One Culture* menjadi pedoman dalam menjalankan budaya Perusahaan berbasis kinerja untuk mencapai visi Perusahaan. BRI *One Culture* terdiri dari:

- a. Amanah, meliputi memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, dan berpegang teguh pada moral dan etika.
- b. Kompeten, meliputi meningkatkan kompetensi diri, membantu orang lain belajar, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

- c. Harmonis, meliputi saling menghargai siapapun dengan latar belakang masing-masing, suka menolong, dan membangun lingkungan kerja kondusif.
 - d. Loyal, meliputi menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara, rela berkorban guna mencapai tujuan Bersama, patuh terhadap pimpinan selama tidak menentang hukum dan etika.
 - e. Adaptif, meliputi cepat adaptasi diri menjadi lebih baik, terus melakukan perbaikan, dan bertidak proaktif.
 - f. Kolaboratif, meliputi memberi kesempatan sama untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama, dan menggerakkan pendayagunaan sumber daya demi tujuan Bersama.
6. Produk dan Jasa
- a. Deposito BRI terdiri dari DepoBRI Rupiah, DepoBRI Valas, Deposito *On Call*, dan Deposito *On Call* Valas.
 - b. Giro BRI terdiri dari Giro BRI Rupiah dan Giro BRI Valas.
 - c. Tabungan BRI, terdiri dari Tabungan BRI Simpedes, Simpedes TKI, Simpedes Impian, Simpedes Usaha, Tabungan BRI Simpel, Tabungan BRI BritAma Reguler, Tabungan BRI Junio, Tabungan Haji BRI, dan lain-lain.
7. Penyaluran dana
- a. Bank garansi
 - b. Kredit BRIguna
 - c. Kredit Korporasi
 - d. Kupedes

e. KUR, dan lain-lain.⁹⁰

B. Penyajian Data

1. Penyebaran kuesioner

Tabel 4.1
Data sampel yang diperoleh (sebaran kuesioner)

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner disebar	30
2.	Kuesioner diisi	30

Sumber: data pengolahan primer 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 30 kuesioner yang disebar ke karyawan dan sebanyak 30 kuesioner telah diisi sehingga terdapat 30 kuesioner yang diolah.

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Statistik Deskriptif

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Data Responden

No	Karakteristik	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	14	46.7%
	Perempuan	16	53.3%
	Jumlah	30	100 %
	Lama Bekerja		
	< 1 Tahun	2	6.7%
	1-5 Tahun	6	20.0%
	5-10 Tahun	8	26.7%
	10-15 Tahun	13	43.3%
	>20 Tahun	1	3.3%
	Jumlah	30	100 %
	Latar Belakang Pendidikan		
	SMA/ sederajat	0	0%
	Diploma	0	0%
	S1	30	100%
	Lainnya	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

⁹⁰ Laporan Tahunan.”

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa data responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dengan jumlah presentase sebesar 46,7%. Jumlah ini lebih sedikit dibanding dengan responden yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 16 orang dengan jumlah presentase sebesar 53,3%. Apabila dilihat dari lamanya bekerja sebagian besar responden telah bekerja selama 10-15 tahun. Pendidikan terakhir seluruh responden yaitu lulusan S1 yang berjumlah 30 orang (100%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian secara statistik. Dalam penelitian ini, nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasu digunakan untuk menggambarkan deskripsi statistik setiap variabel. Pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 29.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.3
Tabel Statistik Deskriptif Variabel Latar Belakang Pendidikan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	1	5	4.43	.935
X1.2	30	2	5	4.37	.964

Sumber: Data dioleh oleh SPSS (terlampir)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) mempunyai 2 item pertanyaan. Pada item pernyataan ke-1 yang menyatakan nilai minimumnya sebesar 1 artinya responden

yang memberikan nilai terendah sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-1 sebesar 4,43. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,935.

Kemudian pada item pernyataan ke-2 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-1 sebesar 4,37. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,964.

Tabel 4.4
Tabel Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	2	5	3.63	.890
X2.2	30	1	5	4.07	.868
X2.3	30	2	5	4.03	.490
X2.4	30	2	5	3.47	1.074
X2.5	30	2	5	4.70	.651
X2.6	30	1	5	4.00	1.017
X2.7	30	2	5	4.57	.728

Sumber: Data diolah oleh SPSS (terlampir)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai 7 item pertanyaan. Pada item pernyataan ke-1 yang menyatakan nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang

memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-1 sebesar 3,63. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,890.

Kemudian pada item pernyataan ke-2 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 1 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-2 sebesar 4,07. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,868.

Kemudian pada item pernyataan ke-3 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-3 sebesar 4,03. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,490.

Kemudian pada item pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-4 sebesar 3,47. Sedangkan standar deviasi sebesar 1,074.

Kemudian pada item pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai

terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-5 sebesar 4,70. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,651.

Kemudian pada item pernyataan ke-6 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 1 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-6 sebesar 4,00. Sedangkan standar deviasi sebesar 1,017.

Kemudian pada item pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-7 sebesar 4,57. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,728.

Tabel 4.5
Tabel Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	2	5	4.73	.640
Y.2	30	2	5	4.70	.651
Y.3	30	3	5	4.33	.547
Y.4	30	4	5	4.40	.498
Y.5	30	3	5	4.73	.521

Sumber: Data diolah oleh SPSS (terlampir)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai 5 item pertanyaan. Pada item pernyataan ke-1 yang menyatakan nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-1 sebesar 4,73. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,640.

Kemudian pada item pernyataan ke-2 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 2 (Tidak Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-2 sebesar 4,70. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,651.

Kemudian pada item pernyataan ke-3 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 3 (Ragu-Ragu). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-3 sebesar 4,33. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,547.

Kemudian pada item pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 4 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 4 (Setuju). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari

seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-4 sebesar 4,40. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,498.

Kemudian pada item pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa nilai minimumnya sebesar 2 artinya responden yang memberikan nilai terendah sebesar 3 (Ragu-Ragu). Nilai maksimumnya sebesar 5 artinya dari seluruh responden yang memberikan nilai tertinggi sebesar 5 (Sangat Setuju). Nilai rata-rata pada pertanyaan ke-5 sebesar 4,73. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,521.

2. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ialah metode yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 29 dengan metode *pearson*. Kriteria pengambilan keputusan dalam perhitungan uji validitas sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner yang disebar dinyatakan valid.

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner yang disebar dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

No	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{table}	Hasil
1.	X1.1	0.908	0.361	VALID
2.	X1.2	0.914	0.361	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung nilai r untuk seluruh item yang disajikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $n = 30$), sehingga mendapat hasil r_{tabel} sebesar 0,361.

Hal ini membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan mengenai latar belakang pendidikan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Hasil
1.	X2.1	0.709	0.361	VALID
2.	X2.2	0.610	0.361	VALID
3.	X2.3	0.257	0.361	TIDAK VALID
4.	X2.4	0.608	0.361	VALID
5.	X2.5	0.671	0.361	VALID
6.	X2.6	0.696	0.361	VALID
7.	X2.7	0.736	0.361	VALID
8.	X2.8	0.699	0.361	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas pada taraf ($\alpha = 0,05$ dan $n = 30$) menunjukkan hasil r_{tabel} sebesar 0.361. Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua butir pertanyaan mendapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid, kecuali pada butir pertanyaan X2.3 yang mendapat hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka X2.3 dinyatakan tidak valid sehingga harus dibuang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{table}	Hasil
1.	Y.1	0.850	0.361	VALID
2.	Y.2	0.879	0.361	VALID
3.	Y.3	0.770	0.361	VALID
4.	Y.4	0.609	0.361	VALID
5.	Y.5	0.871	0.361	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $n = 30$), sehingga mendapat hasil r_{tabel} sebesar 0,361. Sehingga seluruh butir pertanyaan mendapat hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0.361. Hal ini membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan mengenai latar belakang pendidikan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat konsistensi dalam mengukur suatu kuesioner. Uji reabilitas dilakukan pada indikator yang telah melewati uji validitas, dan sudah dikatakan pernyataan valid yang diperoleh suatu nilai *Cronbach alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa dikatakan reliabel apabila $> 0,60$, jika sebaliknya $< 0,60$ tidak dapat dikatakan reliable atau tidak memenuhi syarat hasil dari *Cronbach alpha*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	2

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel latar belakang pendidikan (X1) memperoleh nilai sebesar 0.794, dengan *n of items* atau jumlah pertanyaan sebanyak 2. Variabel dikatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Cronbach alpha* > 0,60, maka instrumen variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka bisa disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel latar belakang pendidikan dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0.808, dengan *n of items* atau jumlah pertanyaan sebanyak 7 butir. Dasar pengambilan keputusan suatu variabel dikatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka bisa disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel disiplin kerja dikatakan reliabel

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0.858, dengan *n of items* atau jumlah pertanyaan sebanyak 5 butir. Dasar pengambilan keputusan suatu variabel dikatakan reliabel apabila memperoleh nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka bisa disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kinerja dikatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogorov smirnov* ialah salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah normal tidaknya distribusi nilai residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual bedistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual bedistribusi tidak normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Semua Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.66720945	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.114	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.398	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.385
		Upper Bound	.411
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yakni variabel latar belakang pendidikan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja (Y) memperoleh hasil nilai uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dari Asymp. Sig. (2-tailed) > dari ($\alpha = 0,05$ dan $n = 30$) atau $0,200 > 0,05$ maka residual dianggap berdistribusi normal atau pengujian normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ialah uji yang digunakan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi terjadi interkorelasi atau kolinieritas

antar variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF dan *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

Jika nilai VIF < 10, dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas Semua Variabel

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.808	2.306		5.121	<.001		
X1	-.114	.250	-.086	-.454	.653	.550	1.817
X2	.425	.108	.742	3.934	<.001	.550	1.817

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji multikolonieritas dari seluruh variabel bebas yaitu latar belakang pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) < 10. Variabel latar belakang pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) memperoleh nilai VIF sebesar 1,817 dan nilai *tolerance* sebesar 0,550 atau $1,817 < 10$ dan $0,550 > 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari eror untuk semua pengamatan setiap variabel

bebas pada suatu model regresi. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Park

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.228	4.087		1.279	.212
	Total_X1	-.200	.443	-.112	-.450	.656
	Total_X2	-.141	.191	-.184	-.738	.467

a. Dependent Variable: LNRES

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas, variabel latar belakang pendidikan (X1) memperoleh nilai Sig dari uji Park sebesar 0,656 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu latar belakang pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) mendapat nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan ketika variabel yang digunakan lebih dari dua variabel independen. Sebelum melakukan analisis regresi linier

berganda maka data harus sudah memenuhi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.808	2.306		5.121	<.001
	TOTAL_X1	-.114	.250	-.086	-.454	.653
	TOTAL_X2	.425	.108	.742	3.934	<.001

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel, maka diperoleh hasil dari analisis regresi linier berganda pada variabel latar belakang pendidikan (X1) sebesar -0,114 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,425 sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,808 - 0,114X1 + 0,425X2$.

a. Nilai konstanta yang didapat sebesar 11,808 maka bisa dikatakan jika variabel independen (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 11,808 satuan.

b. Nilai koefisien X1 bernilai negatif yaitu sebesar -0,114 menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), apabila latar belakang pendidikan mengalami peningkatan maka kinerja akan cenderung mengalami penurunan. Hal ini bisa diartikan bahwa apabila nilai variabel latar belakang pendidikan

(X1) naik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,114.

- c. Nilai koefisien X2 bernilai positif yaitu sebesar 0,425 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan mengalami peningkatan. Hal ini bisa diartikan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X2) naik maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,425.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.808	2.306		5.121	<.001
TOTAL_X1	-.114	.250	-.086	-.454	.653
TOTAL_X2	.425	.108	.742	3.934	<.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel , diperoleh hasil nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,653 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-,454 < t$ tabel 2,052 (dengan $\alpha = 0,05$; $n= 30$; variabel= 3; $dk = 27$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang diartikan tidak terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Pada variabel X2 memperoleh nilai Sig. sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,934 > t$ tabel 2,052. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang diartikan terdapat pengaruh anantara X2 terhadap Y.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dikatakan variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.17
Hasil Uji F Simultan
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.092	2	36.046	12.074	<.001 ^b
Residual	80.608	27	2.985		
Total	152.700	29			
a. Dependent Variabel: TOTAL_Y					
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1					

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Menghitung F tabel bisa pada Microsoft Excel dengan rumus =FINV(probability, deg freedom 1, deg freedoom 2). Dari perhitungan

tersebut mendapat hasil 3,354. Artinya nilai $F_{hitung} 12,074 > F_{tabel} 3,354$, maka bisa dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui jumlah persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.433	1.728
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS 29

Berdasarkan tabel maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,472, hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 43,3%. Dengan kata lain sebanyak 47,2% total variasi yang dapat dijelaskan oleh X1 dan X2 sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh latar belakang belakang dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor

Cabang Blitar, maka sebagai jawaban dari rumusan masalah diperoleh hasil berikut:

1. Pengaruh Secara Parsial Variabel Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Blitar.

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok guna mencapai kedewasaan atau mencapai penghidupan yang lebih baik. Sedangkan latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan lanjutan yang bergantung pada tingkat perkembangan peserta didik dan kompleksitas buku teks. Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi yaitu kesesuaian antara bidang ilmu dan jenjang pendidikan.⁹¹ Pada penelitian ini variabel latar belakang pendidikan menggunakan dua indikator yaitu jenjang pendidikan dan spesifikasi jurusan.

Pada proses rekrutmen pegawai baru akan memperhatikan latar belakang dari calon karyawannya mulai dari tingkat pendidikan, jurusan, hingga pengalaman bekerja. Latar belakang pendidikan menjadi bekal untuk melamar pekerjaan, namun tidak hanya itu kemampuan pun harus juga dimiliki guna mendorong kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil Uji T (parsial) menggunakan aplikasi SPSS 29, menunjukkan bahawa tidak terdapat pengaruh antara variabel latar belakang pendidikan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari hasil nilai t hitung sebesar $-4,54 < t \text{ tabel } 2,052$ dan nilai Signifikasi

⁹¹ Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat."

sebesar $0,653 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar. Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan baik dari jurusan perbankan maupun bukan, mempunyai kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan pihak bank. Karena BRI telah berkomitmen untuk mengembangkan kompetensi semua pegawai dengan memberi kesempatan yang sama kepada seluruh karyawannya untuk mengikuti program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan tanpa membedakan jabatan, pendidikan, atau gender para pekerja.

Hasil penelitian ini tidak membuktikan penelitian Halim yang menyatakan bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 kelompok yaitu kompetensi yang dimiliki, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kemampuan dan keterampilan kerja dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya, semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rudi Azhar yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹² Dan juga penelitian Marini Samana yang mendapat hasil bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah.⁹³ Berbeda dengan hasil penelitian Agustina dan Karnelis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja dan juga penelitian Amara yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Blitar.

Disiplin kerja berasal dari dua kata yaitu disiplin yang berarti penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman organisasi dan kerja yang berarti suatu kegiatan untuk mendapat nilai positif. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada penelitian ini variabel disiplin kerja menggunakan 8 indikator yaitu

- 1) tujuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa/gaji, 4) keadilan, 5)

⁹² Rudi Azhar, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau," *Ensiklopedia of Journal* 2 Nomor 2 (January 2, 2020), <https://doi.org/10.33559/eoj.v2i2.426>.

⁹³ Marini Samana, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah," (Aceh: UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2022)

pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.⁹⁴

Disiplin kerja berkaitan dengan kinerja, karena semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin bagus kinerja yang dicapai. Sebaliknya, jika tingkat disiplin rendah maka kinerja yang dicapai juga akan rendah. Disiplin berguna untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil Uji T (parsial) menggunakan aplikasi SPSS 29, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) yang dilihat dari hasil nilai t hitung sebesar 3,934 > t tabel 2,052 dan nilai Signifikasi sebesar <0,001 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar.

Hasil penelitian ini membuktikan teori MSDM oleh Lijan yaitu semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan tinggi juga kinerja orang tersebut. Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Komsiyatun yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Jember dan

⁹⁴ Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, 356-358.

juga hasil penelitian dari Elsyah, Syahum, dan Immas mendapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailil Muna dan Sri Isnowati yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga Agung yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Secara Simultan Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Blitar

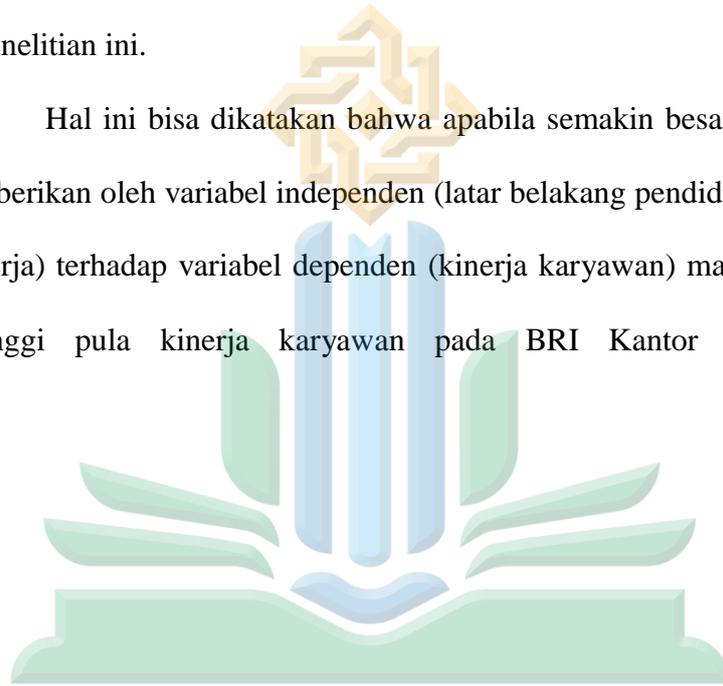
Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang dalam rangka mencaai tujuan organisasi. Dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai seseorang dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pada penelitian ini variabel kinerja menggunakan empat indikator yaitu 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketangguhan, dan 4) sikap.⁹⁵

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS 29, dimana nilai signifikan menunjukkan $<0,001$ karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_3 yang berbunyi bahwa terdapat

⁹⁵ Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

pengaruh secara simultan antara latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar diterima. Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,433, maka kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hal ini bisa dikatakan bahwa apabila semakin besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (latar belakang pendidikan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) maka bisa semakin tinggi pula kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Blitar, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar. Hal ini dikarenakan karyawan BRI tidak didominasi oleh lulusan yang berkaitan dengan jurusan perbankan saja.
2. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pihak bank BRI Kantor Cabang Blitar harus meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena disiplin kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian terbukti bahwa kedua variabel bebas yakni latar belakang pendidikan dan disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa variabel latar belakang pendidikan dan disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar secara bersamaan. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan perlu diperhatikan saat proses perekrutan karyawan dan disiplin kerja lebih ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar.

B. Saran-Saran

Penelitian ini terbatas, sehingga mungkin hasil dari penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat saran bagi pihak bank BRI Kantor Cabang Blitar diharapkan senantiasa mampu menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan agar menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Kemudian bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel penelitian dengan mengubah atau menambah variabel lain seperti pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Ahmad, and Sri Yuniati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)." *Indonesian of Journal Islamic Economic Finance* 5 (June 2022).
- Agustina, and Karnelis. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh." *Pros. SemNas. Peningkatan Mutu Pendidikan* 4, no. 1 (January 2023).
- Anggitaningsih, Retna. "The Impact Of Career Systems, Motivation And Work Discipline On The Lecturer Performance Through Job-Insecurity." *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 12, no. 2 (December 6, 2022): 281–96. <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.33367>.
- Azhar, Rudi. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau." *Ensiklopedia of Journal* 2 (January 2020). <https://doi.org/10.33559/eoj.v2i2.426>.
- Beti, Evaluni. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BPRS Bandar Lampung)." UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- BRI. "Laporan Tahunan." PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, 2023.
- Budiyanto, Eko, and Moch. Mochklas. *Kinerja Karyawan*. Banten: AA Rizky, 2020.
- Dehotman, Khornelis. "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau." *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Imam Bonjol* 1 Nomor 2 (Desember 2016). <https://core.ac.uk/download/pdf/229197306.pdf>.
- Faizal, Ahmad, and Nurul Widyawati Islami Rahayu. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember." *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 4 (Desember 2021).
- Fangziah, Elsyah Azkiyathul, Syahrums Agung, and Immas Nurhayati. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1 (2023).
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora : Jurnal*

- Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (April 2, 2020): 15–33.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>.
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat Nugroho. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Sleman: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.
- Hartati, Seri, Andhik Beni Saputra, and Sisi Andriani. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 4 (2022).
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>.
- Ibrahim, Andi, Asrul Haq Alang, Madi, Baharuddin, Muhammad Aswar Ahmad, dan Darmawati. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018.
- Ihsanuddin, Meirinaldi, and Masnilam Hasibuan. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.” *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1, no. 6 (October 31, 2022): 1329–40.
<https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum. “HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance.” *Jurnal of Economic Sharia Law and Business Studies*, December 2023.
- Khaeruman, Luis Marsinah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwatiningsih, Hartatik, et al. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: AA Rizky, 2021.
- Kirani, Amara. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja.” *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1, no. 1 (July 30, 2023): 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>.
- Komsiyatun, Siti. “Analisis Gender, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Jember.” Skripsi, Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.

- Kurniawati Z., Nur. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervensi Pada PT. Semen Tonasa." UIN Alauddin Makassar, 2019.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Malay, Mursalim. *Belajar Mudah & Praktis Analisa Data dengan SPSS dan JASP*. Lampung: Madani Jaya, 2022.
- Mudyahardjo, Redja. *Pengantar Pendidikan: Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-Dasar Pendidikan Pada Umumnya Dan Pendidikan Di Indonesia*. Cet. 1. Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi, Raja Grafindo Persada, 2001.
- Mulianto, Sindu, Eko Ruddy Cahyadi, and Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006. https://books.google.co.id/books?id=uxDFyZoLyUC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA171&dq=disiplin+kerja&hl=id&redir_esc=y#v=onepage&q=disiplin%20kerja&f=true.
- Muna, Nailul, and Sri Isnowati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya* 5, no. 2 (June 1, 2022): 1119–30. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.
- Nadiroh, Zunis Sifaun, Dadang Purwo Ariwidodo, Fajar Budiyanto, and Universitas Mayjen Sungkono. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru RA Di Kecamatan Kutorejo Di Masa Pandemi Covid-19." *EMAS* 5, no. 1 (2022).
- Pitriyani, and Abd Halim. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat." *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* 1 (July 2020).
- Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Pramesti, Getut. *Statistika Lengkap secara Teori dan Aplikasi dengan SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Raharjo, Sahid. *Belajar Praktek Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Klaten: Konsistensi.com, 2013.
- Rivaldo, Yandra. *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2022.

- Rumawas, Wehelmina. *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press, 2021.
- Samana, Marini. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah." Skripsi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2022.
- Setiawan, Agung. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (July 2013).
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, Ratni Purwasih, Syaharuddin. *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Jawa Tengah: Pena Persada, 2021.
- Simbolon, Sahat, and Agus Susanto. *Sahat Simbolon and Agus Susanto, Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2023. https://books.google.co.id/books?id=rvTKEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA59&dq=pengertian+kinerja&hl=id&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.
- Sudaryana, Bambang, and HR Ricky Agusiadi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Suhaeli Wardana, Akhmad. "Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)." Universitas Hasanuddin Makassar, 2020.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017. https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=true.
- Thamrin, Mohammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek*. Jember: LPPM Universitas Muhammadiyah Jember, 2020. <https://repository.unmuhjember.ac.id/11961/1/BUKU%20MSDM%20Mohammad%20Thamrin%20%28isi%29.pdf>.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."

Yuwana, Siti Indah Purwaning. “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11 (September 2022).

Zaenab, Lestari. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang.” *Jurnal Visi Manajemen* 6, no. 2 (July 2020).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Danik Fitria Lestari
Nim : 201105010033
Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya sendiri,
kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 27 Mei 2024



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Danik Fitria Lestari
NIM 201105010033

Lampiran I: Matrik Penelitian

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Kantor Cabang Blitar	Latar Belakang Pendidikan (X1)	Jenjang Pendidikan dan spesifikasi jurusan Referensi: Pitriyani and Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat," <i>Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) 1</i> (July 2020),	1. Data primer (angket). 2. Data sekunder (dokumen).	1. Kuantitatif korelasional . Simple random sampling 2. Analisis: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi	1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar? 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Blitar? 3. Apakah latar belakang pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar?	H1: Terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) H3: Terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
	Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa/gaji, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Referensi: Lijan Poltak Sinambela, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja</i> (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).				
	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap. Referensi: Sofyan Tsauri, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Jember: STAIN Jember Press, 2013)				

Lampiran II

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Saya adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), dengan ini saya:

Nama : Danik Fitria Lestari

NIM : 201105010033

Mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu karyawan untuk mengisi kuesioner yang terlampir, adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar”

Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan diluar riset termasuk penilaian kinerja Bapak/Ibu karyawan, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

- Responden diharapkan membaca setiap pertanyaan dengan hati-hati dan menjawab dengan lengkap.
- Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda, yang terpenting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Danik Fitria Lestari

Peneliti

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
Tujuan dan kemampuan						
1.	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
Teladan pimpinan						
2.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
Balas jasa						
3.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					
Keadilan						
4.	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.					
Waskat (pengawasan melekat)						
5.	Adanya pengawasan menekan karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan.					
Ketegasan						
6.	Ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan akan diakui kepemimpinannya dan disegani.					
Sanksi hukuman						
7.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
Hubungan kemanusiaan						
8.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas kerja						
1.	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi dan benar.					
Kuantitas kerja						
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standart dan target yang telah ditentukan.					
Ketangguhan						
4.	Saya bersedia mengikuti dan melaksanakan perintah.					
Sikap						
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI



Meminta Struktur Organisasi



Penyebaran Kuesioner



Penyebaran Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran IV

1. Karakteristik Responden

A. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki -laki	14
2.	Perempuan	16
Jumlah		30

B. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1.	< 1 tahun	2
2.	1-5 tahun	6
3.	5-10 tahun	8
4.	10-15 ahun	13
5.	>20 tahun	1
Jumlah		30

C. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terahir

No	Pendidikan Terahir	Jumlah
1.	SMA / Sederajat	0
2.	Diploma	0
3.	S1	30
4.	Lainnya	0
Jumlah		30

Lampiran V

1. Tabulasi Data

1. Variabel latar belakang pendidikan (X1)

No Responden	Latar Belakang Pendidikan (X1)		Total X1
	X1.1	X1.2	
1	5	5	10
2	4	5	9
3	5	5	10
4	4	4	8
5	5	5	10
6	5	5	10
7	5	5	10
8	5	4	9
9	1	2	3
10	5	5	10
11	4	5	9
12	5	5	10
13	4	4	8
14	5	4	9
15	4	5	9
16	5	4	9
17	5	3	8
18	4	4	8
19	5	5	10
20	5	5	10
21	5	5	10
22	5	4	9
23	5	5	10
24	4	5	9
25	4	5	9
26	5	5	10
27	5	5	10
28	4	2	6
29	4	4	8
30	2	2	4

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)								Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	2	4	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	2	2	4	4	5	4	5	28
4	4	2	4	4	5	5	4	32
4	4	2	4	5	5	4	5	33
2	5	3	4	2	5	2	5	28
3	4	3	4	4	4	3	4	29
2	1	4	2	2	2	1	2	16
4	4	2	4	2	5	5	5	31
4	4	2	4	2	5	5	5	31
4	4	2	4	4	5	4	5	32
4	3	2	4	2	5	5	4	29
4	5	2	4	4	5	4	5	33
5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	4	2	4	3	5	3	5	28
3	5	2	5	2	4	3	3	27
3	4	4	5	3	4	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	4	2	4	4	5	4	5	32
5	4	2	4	4	5	5	5	34
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	5	2	4	4	5	4	5	33
4	5	4	4	5	5	4	5	36
4	4	2	4	4	5	4	5	32
4	5	2	4	2	5	4	5	31
4	4	2	4	2	5	2	4	27
3	4	2	4	2	4	4	4	27
2	5	2	4	4	4	5	5	31

3. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Kinerja (Y)					Total Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
2	2	3	4	3	14
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23

	Sig. (2-tailed)	.444	.768		.911	.155	.179	.719	.632	.171
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.266	.643**	.021	1	.166	.465**	.415*	.428*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.155	<,001	.911		.381	.010	.023	.018	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.366*	.187	.266	.166	1	.306	.410*	.356	.671**
	Sig. (2-tailed)	.047	.322	.155	.381		.101	.024	.054	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.518**	.463**	-.252	.465**	.306	1	.521**	.735**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.179	.010	.101		.003	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.571**	.273	-.069	.415*	.410*	.521**	1	.512**	.736**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.144	.719	.023	.024	.003		.004	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.279	.484**	-.091	.428*	.356	.735**	.512**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.136	.007	.632	.018	.054	<,001	.004		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.709**	.610**	.257	.608**	.671**	.696**	.736**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.171	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.795**	.460*	.238	.814**	.850**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.011	.205	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.795**	1	.581**	.276	.773**	.879**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.139	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.460*	.581**	1	.633**	.444*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.011	<,001		<,001	.014	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.238	.276	.633**	1	.425*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.205	.139	<,001		.019	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.814**	.773**	.444*	.425*	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.014	.019		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.850**	.879**	.770**	.609**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

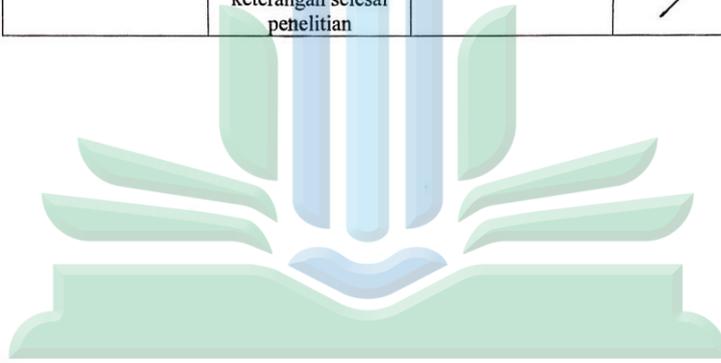
2. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	17

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
PADA BRI KANTOR CABANG BLITAR 2024**

Tanggal	Kegiatan	Informan	Paraf
1 Desember 2023	Penyerahan proposal penelitian dan surat Izin penelitian	Husna	
6 Desember 2023	Follow up izin penelitian	Husna	
25 Januari 2024	Follow up izin penelitian	Husna	
8 Maret 2024	Follow up izin penelitian	Alfi Nur Laili	
20 Maret 2024	Penyebaran kuesioner	Alfi Nur Laili	
25 Maret 2024	Penyebaran kuesioner	Alfi Nur Laili	
2 Mei 2024	Meminta surat keterangan selesai penelitian	Alfi Nur Laili	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail febi@uinkhas.ac.id Website <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-~~2020~~/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2023 27 Nopember 2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Kepala PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Blitar
Jl. Jend. A. Yani No.2, Kota Blitar.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Danik Fitria Lestari
NIM : 201105010033
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi-Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Blitar di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



7



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Danik Fitria Lestari
NIM : 201105010033
Semester : 8 (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 14 Mei 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, SE., Ak.,MSA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI 
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Danik Fitria Lestari
NIM : 201105010033
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Kantor Cabang Blitar

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 Mei 2024
Operator Aplikasi DrillBit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Luluk Musfiroh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA PENULIS



A. Biodata Penulis

1. Nama : Danik Fitria Lestari
2. NIM : 201105010033
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 11 Desember 2001
5. Agama : Islam
6. Alamat : Dusun Wates RT 005 RW 003, Desa Wates,
Kecamatan Wates, Kabupaten Blitar
7. Nomor Hp : 085856929736
8. Email : danikfitrialestari@gmail.com
9. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
10. Jurusan : Ekonomi Syariah
11. Prodi : Perbankan Syariah

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN Wates 05 (2008-2014)
2. MTs : MTs N 7 Blitar (2014-2017)
3. MA : MA Plus Nurul Islam (2017-2020)
4. Universitas : Universitas Islam Negeri (2020-2024)

Kiai Haji Achmad Siddiq Jember