

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PAINAN**



**Skripsi Oleh :**

**CHINTIA FEBRIAN BAYTAR**

**01011181722040**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN  
DAERAH SUMATERA BARAT (BANK NAGARI) CABANG PAINAN

Disusun oleh :

Nama : Chintia Febrian Baytar  
NIM : 01011181722040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

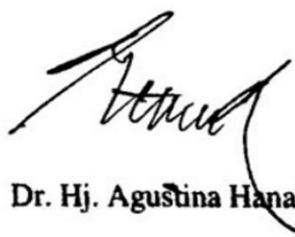
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 14 Maret 2022

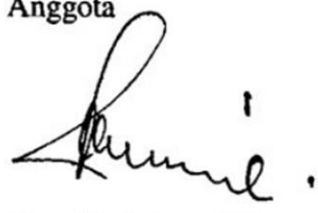
  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 2 Februari 2022

  
Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M

NIP. 195706131985031002

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22  
FAKULTAS EKONOMI 18

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PAINAN**

Disusun oleh

Nama : Chintia Febrian Baytar  
NIM : 01011181722040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

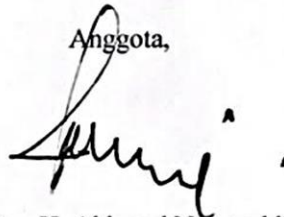
Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 14 Juni 2022

Ketua,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Anggota,



Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M  
NIP.195706131985031002

Penguji,



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 19750901199903200

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
30/8/22

### SURAT PERNYATAAN ITEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chintia Febrian Baytar  
NIM : 01011181722040  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M  
Tanggal Ujian : 14 Juni 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 14 Juni 2022  
Chintia Febrian Baytar  
NIM. 01011181722040



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas Berkat, Rahmat dan HidayahNya saya telah diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW, semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan di Kabupaten Pesisir Selatan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan latar belakang pendidikan di Bank Nagari. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Indralaya, 14 Juni 2022



Chintia Febrian Baytar

NIM. 01011181722040

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***“Kebahagiaan Orang Tuaku Yang Paling Utama”***

**( Chintia, 2022)**

**JADILAH MANUSIA YANG MEMBERIKAN PENGARUH BAIK BAGI LINGKUNGAN**

**DIMANA PUN KAMU BERADA**

**( Chintia Febrian Baytar, 2022 )**

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN**

***“Untuk diri sendiri, Kedua orang tua, dan keluarga besarku “***

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan karya ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan dan bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah S.W.T** terimakasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terimakasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa megabulkan apa yang disemogakan.
2. **Papa dan Mamaku** tercinta Bapak **Zulfian Apriyanto** dan Ibu **Marniyenti** dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik. Mengadakan banyak hal yang tiada dengan keadaan yang dipaksakan ada. Terima kasih karena selalu ada.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. **Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M**, selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
8. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** dan **Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk

bimbingan dan saran yang diberikan, terimakasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.

9. **Parama Santati, S.E.,M.Kom** selaku dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
11. **Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, dan Kak Ijal, yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
12. **Andre Prayoga** meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiranmu karena telah menemani dan menjadi sumber penyemangat luar biasa.
13. **Kontrakan Blok B18 dan kucingku Stephano**, terimakasih telah menjadi teman dalam satu atap yang sama sejak dari awal mengontrak sampai memperoleh gelar masing masing.
14. **Seven Icon Bucin**, terima kasih untuk group yang sangat sepi ini, tanpa banyak bacot namun ricuh kalau sedang ada promo makanan, alat mak-up dan promo-promo lainnya seketika grup menjadi ramai. Maychia, Sinta, Riza, Indri, Ezra, dan Clara terimakasih sudah menjadi sahabat selama 4 tahun lebih ini dengan menerima segala kelebihan dan kekurangan ini.
15. **Bank Nagari Cabang Painan**, Terima kasih telah mengizinkan saya



melakukan penelitian di sini dan untuk Kepala SDM dan seluruh karyawan di **Bank Nagari Cabang Painan** yang telah membantu perihal data dan karyawan panen dalam kesediaanya mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.

16. **Manajemen 2017**, terima kasih kepada kalian semua yang telah hadir dan manjadi pelengkap selama perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk bekerja keras. Bangga karena menjadi salah satu diantara kalian

17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang ikut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 14 Juni 2022

Penulis,



Chintia Febrian Baytar

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/24  
FAKULTAS EKONOMI

## ABSTRAK

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG PAINAN**

Oleh :

Chintia Febrian Baytar


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan di Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Nagari Cabang Painan yang berjumlah 80 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 41 orang responden dengan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa disiplin kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan di Kabupaten Pesisir Selatan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja**

Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP : 195708291984032003

Pembimbing Skripsi II

  
Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M  
NIP : 195706131985031002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 30/2014  
FAKULTAS EKONOMI 18

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND EDUCATION BACKGROUND ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF NAGARI BANK PAINAN BRANCH**

By :

Chintia Febrian Baytar.

*This study aims to determine the effect of work discipline and educational background on the performance of employees of Bank Nagari Painan Branch in Pesisir Selatan Regency. The population in this study were all employees at Bank Nagari Painan Branch, totaling 80 employees. The sample of this study amounted to 41 respondents with random sampling method. This study uses primary data obtained through a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work discipline and educational background have a positive and significant effect on the performance of employees of Bank Nagari Painan Branch in Pesisir Selatan Regency.*

**Keywords : Work Discipline, Educational Background, Performance**

Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP : 195708291984032003

Advisor II



Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M  
NIP : 195706131985031002

Acknowledge by,  
Head of Management Departement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/24  
FAKULTAS EKONOMI 8

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswi :

Nama : Chintia Febrian Baytar

Nim : 01011181722040

Jurusan : Manajemen

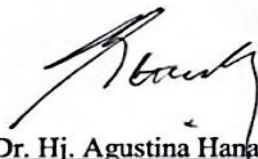
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan.

Telah kami periksa penulisan, *grammer*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

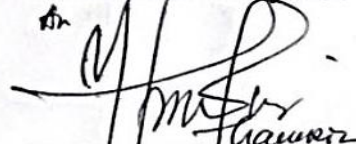
Anggota



Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M  
NIP. 195706131985031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Chintia Febrian Baytar  
Nim : 01011181722040  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Tarusan, 15 Februari 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat  
Alamat E-mail : [shintyafebrianbaytar@gmail.com](mailto:shintyafebrianbaytar@gmail.com)



### Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 05 Pasar Baru
- SMP : SMP Negeri 1 Painan
- SMA : SMA Negeri 2 Painan

### Riwayat Organisasi

- Staf PR (*Public Relation*) Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2017-2019
- Dirjen Internal Kementrian Dalam Negeri BEM KM Unsri 2020-2021

## Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Disiplin Kerja .....	13
2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.3 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja .....	14
2.1.4 Indikator Kedisiplinan Kerja .....	16
2.1.5 Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.2 Latar Belakang Pendidikan .....	20
2.2.1 Indikator Latar Belakang Pendidikan .....	23
2.3 Kinerja Pegawai .....	24
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.3.2 Dimensi Pengukuran Kinerja .....	25
2.3.3 Indikator Penilaian Kinerja .....	26
2.3.4 Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja .....	36
2.5.2 Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja .....	36
2.6 Kerangka Pemikiran .....	37

2.7 Hipotesis .....	38
<b>BAB III.....</b>	<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.2 Rancangan Penelitian .....	39
3.3 Lokasi Penelitian .....	40
3.4 Metodologi Pengumpulan Data .....	40
3.4.1 Jenis Data .....	40
3.4.2 Sumber Data.....	40
3.5 Variabel dan Skala Pengukuran .....	41
3.5.1 Variabel Penelitian.....	41
3.5.2 Skala Pengukuran .....	41
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7.1 Wawancara .....	43
3.7.2 Kuesioner .....	44
3.8 Uji Instrumen .....	44
3.8.1 Uji Validitas .....	44
3.8.2 Uji Realibilitas.....	45
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.9.1 Uji Normalitas .....	45
3.9.2 Uji Multikolineritas.....	46
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.11 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	48
3.12 Uji Hipotesis .....	48
3.12.1 Uji T (Regresi Parsial) .....	48
3.12.2 Uji F (Regresi Simultan) .....	49
3.13 Definisi Operasional Variabel .....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>53</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 HASIL PENELITIAN .....	53
4.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.2 Uji Instrumen Penelitian .....	55
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	55
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas.....	57

4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	59
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	59
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_2$ ).....	64
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y) .....	70
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	76
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	76
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	78
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.6 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	82
4.7 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	83
4.8 Hasil Uji F (Kesesuaian Model).....	85
4.9 Pembahasan Hasil.....	86
BAB V.....	90
KESIMPULAN DAN SARAN .....	90
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN .....	98



## Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Data Ketidakhadiran Pegawai Di Bank Nagari Cabang Painan .....	5
Tabel 1. 2 Pendidikan Terakhir Pegawai Bank Nagari Cabang Painan.....	6
Tabel 1. 3 Tingkat Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Bank Nagari Cabang Painan .....	42
Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2).....	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	58
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	59
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) .....	65
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	71
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	80
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Uji T.....	82
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji F .....	84
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	85

## Daftar Lampiran

Lampiran 1 .....	98
Lampiran 2 .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan manusia selalu menjadi ulasan utama dalam konsep-konsep manajemen secara umum. Hal ini muncul dari berbagai pandangan yang menempatkan manusia sebagai sumber aset paling bernilai dalam pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi, baik melalui kerja individu maupun bersama-sama. Oleh karena itu, fokus utama sumber daya manusia (SDM) terletak pada bagaimana orang dikelola dalam organisasi, pada fokus kebijakan dan sistem (Mukminin, dkk. 2019).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki peranan yang dominan dalam menunjang pengembangan serta menggerakkan roda organisasi dan akan menjadi suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Karena itulah manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi atau organisasi akan dapat mengembangkan visi dan misinya. Sumber daya manusia yang kompeten diyakini mampu memberikan kinerja terbaik perusahaan berdasarkan pekerjaannya. Selain itu, sumberdayamanusia yang kompeten jugadapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Juliyanti & Onsardi, 2020).

Di era modern saat ini yang sudah memasuki area persaingan yang begitu ketat di antara para instansi, setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan tersendiri agar bisa menyaingi para pesaing serta tidak

tertinggal dan bisa mencapai para pesaing-pesaingnya. Salah satu cara agar tidak ketinggalan dari para pesaing adalah dengan mempunyai keunggulan kompetitif yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas disertai dengan tanggung jawab. Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan latar belakang pendidikan. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dalam sebuah perusahaan. Latar belakang pendidikan adalah tingkat pendidikan yang telah dijalani seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan selama periode waktu tertentu. Penurunan kinerja karyawan sering terjadi dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan jabatan yang sedang ditempatinya (Sungguh Pranata, 2020).

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi lembaga maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam menaati aturan-aturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan didasarkan atas kemampuannya di dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi para pegawainya, dengan menggunakan kebijakan untuk ganjaran dan hukuman bagi mereka yang berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan pimpinan di dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang

dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Dalam upaya pimpinan memberikan suatu kepuasan kerja kepada tenaga kerjanya dalam meningkatkan suatu kedisiplinan kerja yang diharapkan melalui adanya pemberian motivasi bagi karyawan. Seorang pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal ini dilaksanakan melalui proses komunikasi, indoktrinasi, pendidikan, peraturan jadwal kerja, evaluasi kerja, reward and punishment dan sebagainya (Wahyuni & Halimahtussaddiah, 2020).

Disiplin kerja merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Lubis, 2020).

Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh penulis melalui berita dan artikel yang ada di internet maupun mendatangi langsung kantor Bank Nagari Cabang Painan dengan mewawancarai pemimpin Cabang Bank Nagari Painan, Bapak Heri Fitrianto didapatkan informasi bahwa terdapat tanda-tanda penurunan kinerja pegawai Bank Nagari di tahun 2019. Kinerja pegawai Bank Nagari Cabang Painan Sumbar mengalami penurunan di tahun tersebut yang dibuktikan dengan adanya pengaduan dan komplain.

Dilansir dari (MinangkabauNews, 2019) nasabah Bank Nagari yang berada di jalan Ilyas Yakub Kota Painan, Kabupaten Pesisir Selatan mengeluhkan pelayanan yang terkesan tidak maksimal dalam melayani

nasabah. Faktor yang menyebabkan nasabah mengeluh adalah jarak nomor antrian mencapai satu jam, yang padahal total *teller* yang ada di bank nagari ada lima, tetapi yang dipakai hanya satu. Seorang nasabah mengatakan, Bank Nagari menyebut pelayanan yang diberikan kepada nasabah maksimal, padahal tidak sama sekali. Lalu keluhan nasabah lainnya yaitu mesin ATM yang kosong sehingga nasabah gagal melakukan tarik tunai, nasabah kurang memahami penjelasan produk yang ditawarkan yaitu layanan SMS Banking, customer service yang lambat serta minimnya fasilitas kantor untuk nasabah.

Tanda-tanda penurunan kinerja juga terlihat pada ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai di Bank Nagari cabang Painan ini. Setiap hari ada 1 sampai 2 pegawai di beberapa divisi yang sulit memenuhi deadline yang telah ditetapkan Bank Nagari. Menurut Heri Fitriant selaku pemimpin Bank Nagari Painan yang dimintai keterangan saat diwawancarai pada 23 Desember 2020, mengatakan bahwa penurunan kinerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai, seperti kehadiran, seragam yang harus dikenakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta tenggat waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Dari jumlah pegawai di Bank Nagari Cabang Painan yaitu 80 orang. Berikut persentase ketidakhadiran pegawai Bank Nagari Cabang Painan di tahun 2018- 2020 :

**Tabel 1. 1 Data Ketidakhadiran Pegawai Di Bank Nagari Cabang Painan**

No.	Absensi karyawan	2018	2019	2020
		Jumlah	Jumlah	Jumlah
1.	Tidak Masuk	0	0	16
2.	Izin Biasa	40	30	26
3.	Terlambat	8	79	48
4.	Pulang Cepat	2	2	3
5.	Rawat Inap	7	6	3

*Sumber : Bank Nagari Cabang Painan*

Jika dilihat dari tabel di atas, dalam kategori terlambat di tahun 2019 dan 2020 cukup tinggi dibanding tahun 2018 yaitu berjumlah 79 dan 48 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka. Rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan tentu akan mempengaruhi kinerja mereka. Banyak karyawan yang terlambat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggal yang diberikan merupakan suatu kerugian kinerja yang cukup vital karena pekerjaan yang dilakukan banyak yang sistemnya berkelanjutan dimana jika pekerjaan yang satu tidak selesai, maka tidak bisa melanjutkan ke pekerjaan selanjutnya. Selain masalah itu, terlihat juga permasalahan mengenai kedisiplinan seragam. Terdapat pegawai tidak mengenakan seragam Bank Nagari, banyak yang mengenakan baju yang rapi namun tidak mematuhi aturan yang berlaku.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda. Kunaepi & Retno, (2017) menyatakan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwikristianto, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam dunia kerja, pendidikan seseorang mempengaruhi kinerjanya sendiri. Pendidikan menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan seseorang dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan inovasi lalu mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan memadai serta sesuai dengan bidang pekerjaannya (Syafanur, 2019). Berikut adalah pendidikan terakhir pegawai Bank Nagari Cabang Painan di tahun 2021 :

**Tabel 1. 2 Daftar Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Nagari  
Cabang Painan**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA	36
2.	D3	16
3.	S1	20
4.	S2	8
Total		80

*Sumber: Bank Nagari Cabang Painan*

Jika dilihat dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat tingkat pendidikan terakhir pegawai Bank Nagari Cabang Painan cukup berbeda ada yang SMA, D3, S1, dan S2. Seperti yang kita lihat pendidikan terakhir pegawai bank nagari terbanyak adalah tingkat SMA yaitu sebanyak 36 orang. Banyaknya pegawai yang hanya lulusan SMA dapat memberikan pengaruh besar pada diri individual untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki jenjang



pendidikan yang lebih tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya secara umum di perusahaan. Karna dalam dunia kerja, akan banyak situasi yang tidak terduga. Meskipun seseorang telah memiliki pengalaman, akan ada masa dimana ia menghadapi situasi tertentu. Dengan kata lain, mereka akan tetap berada dalam fase belajar. Beda halnya jika seseorang memiliki pendidikan yang tinggi, mereka akan memiliki pengetahuan lebih mengenai situasi tersebut.

Jika melihat daftar-daftar pendidikan terakhir pegawai sekitar 65% pegawai Bank Nagari Cabang Painan tidak memiliki latar belakang pendidikan dengan jurusan atau prodi ekonomi sesuai dengan lembaga perbankan yang berbasis ekonomi atau ekonomi syariah. Karena menurut Jobhun (2018) terpaksa bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karier dan tidak bisa memahami *desk job* mereka dengan cepat. Menurut observasi yang dilakukan, saat berada di Bank Nagari Peneliti bertanya kepada salah satu kepala divisi SDM mengenai latar belakang pendidikannya, kemudian ia menjawab bahwa ia lulusan D3 Keperawatan. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan bagi peneliti, mengapa seorang lulusan keperawatan bisa bekerja di bank, dan bagaimana bisa lulusan D3 bisa memiliki jabatan sebagai kepala divisi dibandingkan S1 yang terbanyak hanya memiliki jabatan sebagai *teller*. Oleh karena itu peneliti melakukan pengamatan di Bank Nagari tentang latar belakang pendidikan karyawan dan spesifikasi pekerjaan karyawan Bank Nagari. Adanya ketidakseimbangan jabatan antara yang ditempati seorang

pegawai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya, bahkan jenjang pendidikan yang lebih rendah bisa memiliki jabatan yang lebih tinggi daripada pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang sesuai atau yang lebih tinggi. Karena isu-isu itulah penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruhnya antara latar belakang pendidikan seorang karyawan dengan kinerja karyawan yang ada di Bank Nagari Cabang Painan. Hal tersebut untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan tidak lagi menjadi syarat utama dalam menekuni profesi tertentu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitriyani, dkk, (2019) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Efendi, dkk, (2019) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Faridah & Hikmah, (2021) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Sidik Wahyudi, (2019) variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti kembali tentang latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di bank nagari cabang painan, apakah latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak di Bank Nagari Cabang Painan.

Menurut Setiawan & Waridin, (2006) kinerja karyawan adalah suatu prestasi atau hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya

tujuan organisasi adalah kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja, bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu akan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Berikut adalah data tingkat kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Painan 2015-2020 :

**Tabel 1. 3 Tingkat Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan**

No.	Tahun	Target Nasabah (Ribuan)	Nominal Target Nasabah (Juta)	Jumlah Nasabah yang diperoleh (Ribuan)	Nominal Jumlah Nasabah (Juta)	Keterangan
1.	2015	50.000	Rp. 2.000.000	56.602	Rp. 2.891.323	Tercapai
2.	2016	60.000	Rp. 3.000.000	62.532	Rp. 3.228.543	Tercapai
3.	2017	70.000	Rp. 4.000.000	68.250	Rp. 3.687.957	Tidak Tercapai
4.	2018	80.000	Rp. 5.000.000	72.284	Rp. 3.587.201	Tidak Tercapai
5.	2019	80.000	Rp. 5.000.000	74.250	Rp. 3.921.202	Tidak Tercapai
6.	2020	80.000	Rp. 5.000.000	78.258	Rp. 4.001.900	Tidak Tercapai

*Sumber: Bank Nagari Cabang Painan*

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan data jumlah nasabah yang diperoleh Bank Nagari dari tahun 2015-2020. Bisa dilihat bahwa target nasabah yang dapat tercapai bahkan terlampaui hanya pada tahun 2015 dan 2016 saja, sedangkan 4 tahun terakhir target belum tercapai. Target yang belum tercapai mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal dan kurang baik khususnya di bagian *Account Officer* atau marketing karena tugas seorang AO adalah mencari nasabah kredit atau pinjaman, tetapi target perolehan

nasabah pada periode tersebut masih belum dapat terealisasi, khususnya 4 tahun terakhir. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Bank Nagari mengalami penurunan di tahun tersebut dikarenakan tingkat pelayanan yang belum cukup baik ataupun dalam pencarian nasabah kredit dan juga pemasaran produknya sehingga nasabah belum merasa puas atau tertarik.

Bank Nagari atau PT Bank Pembangunan Sumatera Barat atau yang dikenal dengan Bank Nagari adalah bank umum nasional yang merupakan bank pembangunan daerah yang satu-satunya pemiliknya berada pada Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat dan berpusat di kota Padang. Bank Nagari didirikan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam menunjang sumber pendapatan daerah khususnya di Sumatera Barat serta memajukan pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang. Dari tujuan tersebut terlihat bahwa peran PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat sebagai agen pembangun sekaligus alat untuk meningkatkan pendapatan daerah melalui perolehan dividen bagi pemegang saham.

Berdasarkan informasi tentang Bank Nagari, peneliti ingin mengetahui kemajuan dan perkembangan Bank Nagari cabang dalam kaitannya dengan kinerja pegawainya dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan pendidikan sebagai faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, dalam menilai kinerja seorang pegawai, latar belakang pendidikan Bank Nagari Cabang Nagari yang beragam yang tidak hanya lulusan ekonomi, tetapi juga bidang lainnya juga menjadi sorotan. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi juga

penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Painan.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Cabang Painan?
2. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Cabang Painan?
3. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan antara disiplin kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Cabang Painan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan diatas adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Cabang Painan

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan di Bank Nagari Cabang Painan
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan latar belakang pendidikan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Bank Nagari Cabang Painan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- 1) Aspek Teoritis Sebagai sumbangan bagi kajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan segala bentuk aktifitas bisnis sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian di masa yang akan datang.
- 2) Aspek Praktis
  - a. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai disiplin kerja dan latar belakang pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja serta dapat mengaplikasikan ilmu dari penelitian ini dalam kehidupan sehari-hari penulis.
  - b. Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Painan penelitian ini dapat dijadikan sebagai parameter dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja pegawai di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Painan serta menginformasikan seberapa besarnya dan apa saja pengaruh dari disiplin kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai saat ini dan

membantu menjadi referensi dalam memperbaiki hal-hal yang dirasa perlu untuk diperbaiki demi meningkatkan kinerja pegawai di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau dikenal dengan Bank Nagari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Ananta Dwikristianto. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA*, 5(3).
- Anwar Prabu Mankunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang, & dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Bachtiar. (2014). *Membuat Aneka Manisan Buah*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Beach, L. ., & Cannolly, T. (2005). *The Psychology of Decision Making Thousand Oaks*. California: Sage Publications.
- Buchari Zainun. (2004). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IPWI.
- Budiono. (2006). *Manajemen Projeck Kontruksi*. Retrieved from [www.ilmusipil.com/concrate-manajemen-proyek-kontruksi](http://www.ilmusipil.com/concrate-manajemen-proyek-kontruksi)
- Cahyani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Davis Keith. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Desilia Purnama Dewi, SE., M., & Haryono, SE., M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Tangerang Selatan - Banten.
- Efebdi, R., Sunaryo, H., & Budi Wahono. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota



- Malang ). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Efendi, R., Sunaryo, H., & Budi Wahono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang ). *Riset Manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *FEBS Letters* (Vol. 185). [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Faridah, N., & Lailatul Hikmah. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. *Perbankan Syariah Darussalam*, 1(1), 73–84.
- Fitriano, A., Miawtanoto, A., Sari, T. P., & Yanto, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Daihatsu. *Jurnal Ilmiah Methomi*, 7(1), 1–10.
- Garu, D. L. (2018). “Analisis Relasi Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Cabang Ruteng Manggarai Flores NTT).” Universitas Sanata Dharma.
- Gea, S., & Laoli, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 464–470. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.233>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, & Donnelly. (2018). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: Informatika.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hanum. (2012). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa UNIMUS di Semarang). *LPPM UNIMUS*, 342–352.
- Hartartik. (2014). *Mengembangkan SDM (1)*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, & Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & S.P, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. 1(2), 109–116.
- Kunaepi, A., & Dedi Retno. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Tasikmalaya. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), 81. <https://doi.org/10.33541/jdp.v9i2.340>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- MinangkabauNews. (2019). *Pelayanan Terkesan Tidak Maksimal, Nasabah Bank Nagari Cabang Painan Mengeluh*. 28 Juni 2019. Pukul 17:38 WIB. Diakses 15 Januari 2021. Tersedia dari <https://minangkabaunews.com/artikel-21260-pelayanan-terkesan-tidak-maksimal-nasabah-bank-nagari-cabang-pai>.
- Mohamad Mustari. (2011). *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Mukminin, A., Habibi, A., & Prasojo, D. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf>

- Nasution. (2011). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Raden, R., & Risti, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). *Ekonomedia*, 09(02).
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1989). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rio Tanjung. (2011). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan. *Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara*.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Hadyana Pujaatmaja, Ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, & Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rudi Azhar. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sempurna Lubuklinggau. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Saut Djosua Henrianto Sitorus. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengetahuan Tentang Akuntansi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Pedagang di Wilayah Kelurahan Helvetia Tengah Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(2), 413–436.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas*. Bandung: Bandar Maju.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Buku 2 Edi). Jakarta Selatan 12610: Salemba Empat.

- Setiawan, & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. *Semarang: JRBI*., 2(2), 181–198.
- Sidik Wahyudi. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSU PKU Muhammadiyah Bantul. *Handbook of Pediatric Retinal OCT and the Eye-Brain Connection*, 285–287. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-60984-5.00062-7>
- Sihaloho, M., Sastramenggala, W., & Rais, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Maulina*. 1(September), 1–7.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinha. (2012). Factors Affectiing Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizazions. *Australia Journal of Bussiness and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Sinungan. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulkifli, & Dirwan. (2020). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KCP BANK Muamalat Koloka*. 2(2019), 169–181. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3672161>
- Sungguh Ponten Pranata. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II ( PERSERO ) Sei Semayang. *STEI Mahkota Tricom Ungguh*, 13(2), 39–48.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SBandung: Yrama Widya.
- Syafanur, N. W. (2019). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Religiuitas Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Syafitri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: Informatika.
- Syahdilla, I., & Susilawati. (2022). Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Tenaga Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan. *Humantech*, 1(8), 981–986.

- Wahyuni, D., & Halimahtussaddiah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Tanjung Balai. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan*, 4(September), 430–436.
- Wati. (2016). *Ragam Media Pembelajaran*. Surabaya: Kata Pena.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (1st–2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson Bangun. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Erlangga.
- Yuki Gary. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (terjemahan). Jakarta: Prehalindo.
- Yuwono dan Khajar. (2005). Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia*, 1(1).