

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER, DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BTN SYARIAH
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH:

DEBY WAHYU PRIAMBODO

NIM. 15820185

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER, DAN LINGKUNGAN
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BTN SYARIAH
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DEBY WAHYU PRIAMBODO

NIM. 15820185

PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-932/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BTN SYARIAH YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **DEBY WAHYU PRIAMBODO**
Nomor Induk Mahasiswa : **15820185**
Telah diujikan pada : **Rabu, 27 Juli 2022**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 62fde0e96f900



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62f5f76461e16



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62f470a9daa22



Yogyakarta, 27 Juli 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62fe0239f3560

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Deby Wahyu Priambodo

Kepada

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Deby Wahyu Priambodo

NIM : 15820185

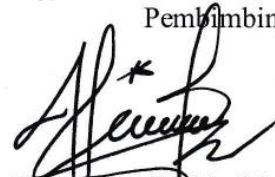
Judul Tesis : **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 30 Mei 2022
Pembimbing,



Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deby Wahyu Priambodo

NIM : 15820185

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul “**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 30 Mei 2022

Penyusun,



Deby Wahyu Priambodo
NIM. 15820185

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Deby Wahyu Priambodo

NIM : 15820185

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 30 Mei 2022
Yang menyatakan



Deby Wahyu Priambodo
NIM.15820185

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Tidak ada balasan untuk kebaikan selain kebaikan (pula)”

(Q.S. Ar-Rahman [55] : 60)

Apapun yang dilakukan dengan cinta akan Menyenangkan

Penulis



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak tercinta, Ibu Supriyatningsih dan Bapak Sarijan, yang tidak henti-hentinya mendo'akan yang terbaik, selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan yang luar biasa sampai saat ini. Terimakasih atas segala yang telah diberikan untuk saya yang tiada tara.

Teruntuk saudari saya Tiara Elentsya. Yang selalu mendo'akan serta mendukung agar skripsi ini selesai.

Teruntuk Putri Widya Satiti partner terbaik yang telah menemani, mendukung, memotivasi, mendoakan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk pemuda desa Temon Wetan, yang selalu mendo'akan dan memotivasi saya sampai saat ini.

Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	Ditulis	'illah
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah berkat rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses dan perjuangan adalah buah yang manis. Tidak berhenti di sini, semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Phil. Al Makin, MA. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.

4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I, M.A. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah senantiasa membimbing serta memberi nasihat dan masuk penulis saat proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ibu Hana Aprilia serta seluruh karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
9. Keluargaku tercinta yang sabar mendidik, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materil, dan kasih sayang yang terbaik.
10. Terima kasih untuk partner terbaik, Putri Widya Satiti yang telah menemani, mendukung, memotivasi, mendoakan, dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk sahabat-sahabat ku, Putri Siti Kameliah, Muhammad Dedat Dingkoroci Akasumbawa, Putri Widya Satiti, Anifah Mujiasih, Sri

Sunarti, Mahmud Jailani, Helmy Ariefandi, dan Anisa Rahma Nuryahani, yang selalu menghibur, membantu, dan mendukung saya selama ini.

12. Terimakasih untuk teman-teman Perbankan Syariah D, serta seluruh teman Perbankan Syariah 2015 yang memberikan semangat selama ini.

13. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesaikannya skripsi ini tidak mungkin penyusun sebut satu persatu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 30 Mei 2022
Hormat Saya,



Deby Wahyu Priambodo
NIM 15820185

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
A. Perilaku Organisasi	11
B. Kinerja Karyawan	12
C. Tingkat Pendidikan	18
D. Gender.....	22
E. Lingkungan Kerja	26

F. Telaah Pustaka	28
G. Pengembangan Hipotesis	32
H. Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Metode Penelitian	36
1. Jenis Penelitian.....	36
2. Sumber Data.....	36
B. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Teknik Analisis Data.....	40
E. Teknik Pengujian Instrumen	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Asumsi Klasik	43
2. Uji Regresi Linier Berganda	45
3. Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Profil Responden.....	48
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
2. Responden Berdasarkan Usia.....	49
3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
B. Analisis Statistik Deskriptif	51
C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas.....	59

D. Hasil Uji Asumsi Klasik	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Multikolinearitas	63
3. Uji Heteroskedastisitas	64
E. Uji Regresi Linier Berganda	64
F. Hasil Uji Hipotesis	66
1. Uji Koefisien Determinasi	66
2. Uji F.....	67
3. Uji T	68
G. Pembahasan Hasil Penelitian	71
1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta	71
2. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta	73
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah Yogyakarta	76
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	79
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kantor BTN Syariah.....	6
Tabel 1.2 Kinerja Keuangan BTN Syariah 2019-2021	7
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	28
Tabel 3.1 Indikator	39
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gender	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gender	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Gender	75
Tabel 4.19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat Pendidikan, gender, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana data diolah menggunakan alat analisis statistik. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Sedangkan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Gender, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level, gender, and work environment on the performance of employees of BTN Syariah Yogyakarta. This study uses a quantitative approach in which the data is processed using statistical analysis tools. The sample in this study were 34 respondents using the saturated sample method. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis with SPSS analysis tool. The results of this study indicate that the level of education and work environment have a significant positive effect on the performance of employees of BTN Syariah Yogyakarta. While gender has no effect on the performance of employees of BTN Syariah Yogyakarta Branch.

Keywords: *Education level, Gender, Work Enviroment, Performance of Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya dalam sebuah organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam, salah satu yang terpenting adalah manusia. Dalam suatu organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya yang berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik (Yulianti & Lie, 2022). Adanya teknologi yang semakin kompleks diikuti dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam membangun kinerja yang baik terutama dibidang sumber daya manusia (Sitompul & Lusy, 2018). Termasuk dalam hal ini perbankan Syariah yang merupakan Lembaga keuangan yang beroperasi untuk kelangsungan ekonomi negara.

Pertumbuhan perbankan syariah yang banyak muncul tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang baik, jika hal ini tidak segera di benahi maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang akhirnya perusahaan akan mengalami penurunan kualitas. Dilansir pada CNBC Indonesia, menurut Direktur Eksekutif KNKS, Ventje Rahardjo Soedigno menyatakan bahwa perkembangan perbankan syariah masih menghadapi persaingan yang ketat dengan perbankan konvensional. Sehingga, menurutnya, perlu adanya literasi mendalam kepada masyarakat terhadap perbankan syariah serta peningkatan SDM perbankan syariah¹

¹ <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20191031182528-31-111824/knks-jelaskan-tantangan-pengembangan-perbankan-syariah> diakses pada tanggal 30 Juni 2020

Agar aktivitas manajemen perbankan syariah berjalan dengan baik dan berkualitas, perbankan syariah diharuskan untuk mempunyai karyawan yang berpengetahuan luas serta mempunyai keterampilan yang tinggi, sehingga dalam mengelola perusahaan kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perbankan sehingga perbankan syariah dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil (Soelistyonigrum, 2020). Oleh karena itu, pihak manajemen harus berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan perbankan syariah khususnya tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dari berbagai permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka dari itu untuk mencapai keberhasilan perusahaan khususnya perbankan syariah, diperlukan suatu kebijakan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Maka tingkat pendidikan yang memadai akan berpengaruh kepada keberhasilan perusahaan. Dengan pendidikan seorang karyawan akan

meningkatkan pengetahuannya yang kemudian akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwiarti & Arif (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, karyawan juga dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik pula. Hal itu biasanya dapat dipengaruhi oleh faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang karyawan, penggajian dan juga demografi. Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja adalah jenis kelamin (gender) tenaga kerja diketengahkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan. Robbins dalam (Prawironegoro, 2016; 124) menjelaskan bahwa sikap ialah pernyataan *evaluative* menguntungkan atau tidak menguntungkan. Perbedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampur adukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah dengan ciri-ciri yang bersifat

nonkodrat (gender) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah. Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto, Retno Endah Supeni, Wahyu Eko Setianingsih dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahendrata Teknik Bali menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Soelistyoningrum (2020) bahwa gender tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan aktivitas yang diberikan oleh perusahaan. Sedarmayanti (2001: 21) membagi lingkungan kerja ke dalam 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berhubungan dengan aktivitas kerja, baik hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwiarti & Arif (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas, ada beberapa perbedaan hasil penelitian antara yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat diakibatkan karena adanya perbedaan ukuran, sampel penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, data, dan juga desain penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengambil celah untuk kembali diteliti yang kemudian apakah penelitian ini akan mendukung atau menolak penelitian terdahulu.

Alasan peneliti menggunakan tiga variabel yaitu gender, tingkat Pendidikan, dan lingkungan kerja untuk melihat apakah ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karena sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Peneliti mencoba memetakan faktor diatas ke dalam 3 variabel, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, serta rancangan kerja dicerminkan dari variabel tingkat Pendidikan. Lingkungan kerja dicerminkan dari variabel lingkungan kerja itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja dan budaya organisasi dicerminkan dari variabel gender.

Penelitian ini dilakukan di BTN Syariah Cabang Yogyakarta. BTN Syariah Yogyakarta merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia yang merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) yang beroperasi pada

awal tahun 2005. BTN Syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang memberikan kontribusi yang baik untuk perekonomian Indonesia yang tercermin dari BTN Syariah yang telah banyak mengalami perkembangan khususnya dengan dibukanya kantor-kantor cabang syariah di berbagai daerah.

Tabel 1.1 Jumlah Kantor BTN Syariah

Jenis Kantor	Jumlah
Kantor Cabang Syariah (KCP)	24 Kantor
Kantor Cabang Pembantu Syariah (KCPS)	47 Kantor
Kantor Kas Syariah	6 Kantor
Kantor Layanan Syariah	286 Kantor

Sumber: www.btn.co.id

BTN Syariah Cabang Yogyakarta khususnya telah banyak mendapatkan penghargaan terkait pencapaiannya, salah satunya adalah BTN Syariah Yogyakarta mendapatkan penghargaan kinerja terbaik pada Anugerah Syariah Republika (ASR) pada tahun 2017 pada kategori UUS Bank Umum dengan kinerja terbaik (btn.co.id). Kemudian dikarenakan BTN Syariah Cabang Yogyakarta memiliki kinerja yang baik, pada tahun 2021 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) melakukan ekspansi ke Yogyakarta dengan mengincar sektor *real estate* dan sektor pendidikan, yang mana hal ini untuk mencapai pertumbuhan kinerja keuangan perusahaan (btn.co.id).

Perkembangan BTN Syariah juga tercermin dari kinerja keuangan yang mana kinerja keuangan ini tidak terlepas dari kinerja karyawan. Salah satunya dapat dilihat dari kinerja keuangan BTN Syariah sejak tahun 2019 hingga 2021. Total asset BTN Syariah pada tahun 2019 rata-rata sebesar Rp28.717.072.000, kemudian pada tahun 2020 naik dengan rata-rata sebesar

Rp31.405.783.000, dan pada tahun 2021 kinerja keuangan BTN Syariah rata-rata sebesar Rp34.990.745.000. Kemudian jika dilihat dari total *Return On Asset*, BTN Syariah mengalami perkembangan yang fluktuatif, namun sejak 2019 hingga 2022 tetap mengalami kenaikan.

Tabel 1.2 Kinerja Keuangan BTN Syariah 2019-2021

Tahun	Total Aset (dalam jutaan rupiah)	ROA (<i>Return on Asset</i>)
2019.1	27.844.144	0,44
2019.2	29.175.836	0,75
2019.3	29.462.634	0,82
2019.4	28.385.675	0,44
2020.1	28.790.316	1,20
2020.2	31.089.763	0,68
2020.3	32.710.567	0,49
2020.4	33.032.487	0,41
2021.1	33.627.190	0,73
2021.2	35.460.819	0,51
2021.3	36.512.243	0,54
2021.4	38.362.728	0,48

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2022

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH, TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BTN SYARIAH YOGYAKARTA)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah masalah seperti yang telah dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh gender terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh gender terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, gender, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan bagi seluruh praktisi yang bergelut dibidang perbankan syariah, terutama BTN Syariah Yogyakarta untuk dapat memperhatikan tingkat pendidikan, gender, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan agar lebih baik.

E. Sistematika Pembahasan

Laporan penelitian ini direncanakan terdiri dari lima bab antara lain sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan.

Pada bab ini berisi mengenai pendahuluan untuk mengantarkan kepada skripsi secara keseluruhan. Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah mengapa penelitian ini didakan, pokok masalah yang akan dianalisa, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Landasan Teori.

Bab ini menguraikan landasan teori, tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran. Landasan teori menguraikan berbagai teori yang berkaitan dengan variabel untuk melihat fenomena secara teori dengan fakta dilapangan. Telaah pustaka berisi mengenai penelitian- penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian. Pengembangan hipotesis menjelaskan mengenai dugaan sementara hasil penelitian yang diperkuat dengan teori dan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menyajikan enam sub bab yaitu jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian. Pada bab ini menguraikan mengenai seperti apa penelitian dilakukan, kemudian memberikan gambaran mengenai data yang digunakan serta instrumen yang digunakan untuk memperoleh data. Bab ini menjelaskan mengenai jumlah populasi dan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian.

Bab IV: Pembahasan

Hasil dan pembahasan penelitian terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian. Bab ini menguraikan hasil pengujian penelitian, analisis data yang diperoleh, dan hasil dari masalah yang diteliti yaitu pengaruh tingkat pendidikan, gender, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BTN Syariah Yogyakarta.

Bab V: Penutup

Penutup berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran. Kesimpulan merupakan rangkuman secara singkat hasil yang telah didapat oleh peneliti. Keterbatasan berisi mengenai kendala yang dihadapi peneliti saat melakukan penelitian dan saran mengenai hal-hal yang harus dilakukan oleh peneliti selanjutnya apabila memiliki tema yang sama dengan penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gender terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini menggunakan 34 responden yaitu karyawan BTN Syariah Cabang Yogyakarta, diharapkan untuk penelitian kedepannya menggunakan sampel yang lebih banyak serta objek yang lebih luas dari penelitian ini.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independent yaitu lingkungan kerja, tingkat Pendidikan, dan gender. Diharapkan untuk penelitian kedepannya menggunakan variabel lain atau menambah variabel yang dapat menjadi faktor berpengaruhnya kinerja karyawan.

3. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan menggunakan metode data primer, diharapkan untuk kedepannya peneliti dapat menggunakan metode yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BTN Syariah Cabang Yogyakarta

Pihak BTN Syariah Cabang Yogyakarta sebaiknya lebih memperhatikan Pendidikan seorang karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja baik non fisik maupun yang bersifat fisik, serta tidak membeda-bedakan kemampuan karyawan berdasarkan gender. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel serta model yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan isu-isu yang sedang terjadi, sehingga penelitian selanjutnya mempunyai pembaruan dalam hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, N. 2002. *Gender dan Permasalahannya*. Denpasar: Pusat Studi Wanita Universitas Udayana.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Management*. Jakarta: Salemba.
- Dwiarti, Rina & Arif Bogi Wibobo. 2018. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol. 6 No. 2, 2018, Hal. 157-170.
- Echols, John M dan Hassan Shadily. 1983. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi. I. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fithrie, Souvya, Reni Farwitawati, Masirun. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing* Vol. 8, No. 1 Februari 2022.
- Gitosudarmo, I & Sudita, I. N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Hendaryan, Dudi & Denti Yulianti. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung. *Jurnal Alman: Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No 1 April 2018.
- Hungu. 2007. *Demografi kesehatan indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lips, Hilary M. 1993. *Sex and Gender: An Introduction*. Londong: Myfield Publishing Company.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit
- Marzuki. 2007. Kajian Awal Tentang Teori-Teori Gender. *Jurnal Civics*, Vol. 4, No. 2, Desember 2007.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mulia, Siti Musdah. 2004. *Islam Menggugat Poligami*. Jakarta: Gradedia Pustaka Utama.
- Nitisemito, Alex S, 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Putra, I Wayan Indra. I Wayan Suwendra. I Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 4 No 1 (2016).
- Rahmawati, Nela Prima. Bambang Swasto. Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Prawironegoro, Drasono & Dewi Utar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Viethzal dan Sangala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Showalter, Elaine (ed). 1989. *Speaking of Gender*. New York & London: Routledge.

- Sinambela, Ella Anastasya & Utami Puji Lestari. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, Vol 10 Issue 1 2022 page 178-190.
- Sitompul, Silvia Sari dan Lusy Susanti. 2018. Effect of Education level, conflict, and reward on employee performance at PT. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru. *Procuratio*, Vol. 6 No.3 September 2018.
- Soelistyoningrum, Jenia Nur. 2020. Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 23, No. 1/2020.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis u (Research Methods For Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. AGORA. Vol. 3, No. 2 (2015).
- Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STEI YKPN.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soelistyoingrum, Jenia Nur. 2020. Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23, No. 1. 2020.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tirtarahardja, Umar & S.L. La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Wirawan, Ketut Edy. I Wayan Bagia. Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.