

## Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran

Adi Indradi Wazdi<sup>1</sup>, Neng Esa Sayidah Maesaroh<sup>2</sup>, Yudhy<sup>3</sup>, Elan Rusnendar<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

<sup>2,3</sup>Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

<sup>4</sup>Manajemen, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Indonesia

adi.wazdipsi@gmail.com

Received : Dec' 2022 Revised : Dec' 2022 Accepted : Dec' 2022 Published : Dec' 2022

### ABSTRACT

The study aims to find out the effect of education, experience of work and environment of work on employee performance at BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran either partially or simultaneously. The object of this study is the performance of employees at BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran. As for the type of study that is quantitative associative. The type of data in this study is primary data, and the data collection techniques in the form of observations, interviews, literature studies, and questionnaires. Population of 62 people. While the sample used was purposive sampling with the determination of the sample using the slovin formula as many as 54 people. The result of this study indicate that education has a significant effect on employee performance where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,696 > 2,008$ ), experience of work does not significantly affect employee performance where the value of  $t_{count} < t_{table}$  ( $0,996 < 2,008$ ), environment of work has a significant effect on employee performance where the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,381 > 2,008$ ), simultaneously education, experience of work and environment of work significantly effect on employee performance where  $F_{count} > F_{table}$  ( $15,256 > 2,79$ ).

**Keywords :** Education; Environment of Work; Experience of Work; Performance of Employees.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran. Adapun jenis penelitiannya yaitu kuantitatif asosiatif. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer, dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Populasi berjumlah 62 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 54 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,696 > 2,008$ ), pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,996 < 2,008$ ), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,381 > 2,008$ ), dan secara simultan pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,256 > 2,97$ ).

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pendidikan; Pengalaman Kerja.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia perbankan syariah di Indonesia merupakan pelaksanaan dari permintaan masyarakat yang memerlukan sistem alternatif yang selain menyediakan layanan jasa keuangan juga memenuhi prinsip syariah [1]. Selain itu, perbankan syariah juga dituntut untuk dapat meningkatkan Sumber Daya Insani (SDI). Sumber Daya Insani merupakan suatu peranan yang penting bagi kelangsungan hidup kedepan setiap organisasi. SDI dikatakan penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dan kemampuan dalam organisasi [2]. Pengelolaan SDI dalam hal ini karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik agar mencapai tujuan organisasi. Karyawan ialah asset utama dan memiliki peran penting di dalam organisasi yakni sebagai pemikir, perencana dan pengatur aktivitas organisasi [3].

Perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung oleh SDI yang mempunyai kinerja yang optimal [4]. Agar dapat tumbuh dan bertahan, bank perlu memajukan dan mengelola sumber daya yang ada. Selain itu, bank juga membutuhkan SDI yang kompeten dan berkualitas. Dengan itu bank mampu mencapai tujuannya [5].

Salah satu lembaga keuangan yang berlandaskan syariah adalah BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran. Untuk mewujudkan tujuan BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran yaitu menciptakan Sumber Daya Insani yang berkualitas, maka penempatan kerja menjadi salah satu hal yang penting agar jabatan tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya untuk kebutuhan karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran bagian Marketing minimal pendidikan terakhir lulusan SMA. Bagian EDP & IT minimal lulusan D3. Bagian Operasional, SDI dan Umum minimal lulusan S1. Mempunyai karyawan dengan kemampuan yang baik dapat dengan mudah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya insaninya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan [6]. Secara tidak langsung organisasi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi pada kinerja individu maupun kelompok, di mana hasil kinerja karyawan nantinya akan dapat berpengaruh pada kinerja akhir organisasi secara keseluruhan [7].

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Menurut Hasnadi (2019) pendidikan mempengaruhi tingkat kemampuan diri dan kualitas SDI [8]. Menurut Riyadi (2018) pengalaman kerja meningkatkan keahlian karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja, maka tugas yang diberikan kepada karyawan akan terselesaikan secara maksimal [9]. Sedangkan lingkungan kerja menurut Rizal Nabawi (2019) merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi [10].

Berikut ini merupakan data jenjang pendidikan karyawan yang ada di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

---

**Tabel 1. Jenjang Pendidikan Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	SMA	14
2	SMK	4
3	D1	4
4	D2	1
5	D3	7
6	S1	31
7	S2	1

Sumber: BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran 2022

**Tabel 2. Jurusan Pendidikan Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

No	Jurusan	Jumlah
1	Administrasi Publik	1
2	Akuntansi	4
3	Akuntansi (SMK)	1
4	Ekonomi Syariah	6
5	Ilmu Ekonomi	3
6	Ilmu Komunikasi	2
7	IPS	14
8	Komputerisasi Akuntansi	2
9	Manajemen	8
10	Manajemen Keuangan	4
11	Manajemen Komunikasi	2
12	Pemasaran	3
13	Pemasaran (SMK)	2
14	Perbankan	6
15	Perbankan (SMK)	1
16	Teknik Informatika	3

Sumber: BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran 2022

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui jenjang pendidikan karyawan BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran sebagian besar lulusan S1 sebanyak 31 orang yang ditempatkan di beberapa bagian diantaranya Operasional, SDI dan Umum. Sedangkan tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran berasal dari 16 jurusan pendidikan yang berbeda setiap karyawannya yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan seperti karyawan bagian SDI berasal dari jurusan Manajemen, bagian marketing berasal dari jurusan Pemasaran.

Berikut adalah data masa kerja dan jumlah karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

**Tabel 3. Masa Kerja Karyawan BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

No	Masa Kerja	Jumlah
1	<1 tahun	3
2	1-5 tahun	21
3	6-10 tahun	37
4	>10 tahun	1

Sumber: BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran 2022

**Tabel 4. Jumlah Karyawan BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase
2017	61	-
2018	60	-1,6%
2019	62	3,3%
2020	65	4,8%
2021	62	-4,6%

Sumber: BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran 2022

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui masa kerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran tersingkat yaitu kurang dari satu tahun, sedangkan paling lama yaitu lebih dari 10 tahun. Sedangkan tabel 4, diketahui bahwa data jumlah karyawan pada tahun 2017-2021 di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran mengalami fluktuatif. Pada tahun 2017 karyawan berjumlah 61 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 1,6%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan mengalami kenaikan sebesar 3,3%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami kenaikan kembali yakni sebesar 4,8%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 4,6%. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Valdo Naufal bagian SDI bahwa selama lima tahun terakhir jumlah karyawan mengalami fluktuasi yang diduga oleh kurangnya pengetahuan tentang bank karena pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan tidak sesuai dengan bidangnya. Adapun faktor lain yang menjadi penyebab fluktuasi jumlah karyawan adalah kurangnya pengalaman kerja karyawan dan kurangnya memperhatikan lingkungan kerja seperti tidak tersedianya pengharum ruangan, beberapa ruangan tidak terdapat AC, lingkungan terlalu ramai karena berada di tengah-tengah kota sehingga menimbulkan kebisingan.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran baik secara parsial maupun simultan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, karena terdapat variabel atau hubungan dan bertujuan untuk menyajikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti. Menurut Kasiram (2010) penelitian kuantitatif ialah suatu proses menemukan pengetahuan dimana data yang digunakan berupa angka sebagai instrumen untuk mengkaji keterangan tentang apa yang ingin diteliti [12]. Sedangkan penelitian asosiatif menurut sugiyono (2016) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih [13]. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran. Menurut Arikunto (2010) objek penelitian ialah sesuatu yang merupakan pokok dari permasalahan penelitian [14].

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Umar (2013) data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik seperti dari hasil wawancara maupun hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti

[15]. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran yang berjumlah 62 karyawan. Menurut Zuriah (2009) populasi adalah data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan [16]. Adapun pengertian sampel menurut Sugiyono (2018) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [17].

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Menurut Suliyanto (2006) *non probability sampling* merupakan teknik sampling yang mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel [18]. Adapun jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *Purposive Sampling* ialah cara penetapan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu [13]. Untuk mengetahui jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) 5% (0,05)

$$n = \frac{N}{1 + 62(0,05)^2} = 54$$

Dengan demikian jumlah sampel yang harus diambil yaitu sebanyak 54 orang. Adapun analisis data dan uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 20* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,620 <sup>a</sup>	0,384	0,372	2,226

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,384 atau 38,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan sebesar 38,4% terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah

Banjaran, sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki pengaruh secara parsial. Berikut adalah hasil perhitungan uji t.

**Tabel 6. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,124	1,776		16,339	0,000
Pendidikan	0,612	0,108	0,620	5,696	0,000

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,696 > 2,008$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

Adapun hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,137 <sup>a</sup>	0,019	0,000	3,455

Pada tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,019 atau 1,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja sebesar 1,9% terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, sedangkan sisanya sebesar 99,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,097	5,037		6,769	0,000
Pengalaman Kerja	0,194	0,195	0,137	0,996	0,324

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,996 < 2,008$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,324 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

Adapun hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,598 <sup>a</sup>	0,358	0,0345	2,274

Pada tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai R square yang diperoleh adalah sebesar 0,358 atau 35,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja sebesar 35,8% terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,202	3,154		7,039	0,000
Lingkungan Kerja	0,365	0,068	0,598	5,381	0,000

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,381 > 2,008$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

**Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran**

Adapun hasil analisis korelasi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 20 dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11. Analisis Korelasi Berganda Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.691 <sup>s</sup>	.478	.447	2.091	.478	15..256	3	50	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai korelasi berganda sebesar 0,691 artinya terdapat hubungan yang kuat antara pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS

Amanah Rabbaniah Banjaran. Adapun hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 20* dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
Model					t Sig.
1	(Constant)	19.500	4.084		4.774 .000
	Pendidikan	.425	.127	.430	3.355 .002
	Pengalaman Kerja	.122	.119	.106	1.024 .311
	Lingkungan Kerja	.206	.078	.337	2.637 .011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 12, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 28,118 + 0,239X_1 + 0,015X_2 + 0,145X_3$$

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta = 19,500, artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,500.
- Variabel  $X_1 = 0,425$  menyatakan bahwa setiap kenaikan pendidikan sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,425.
- Variabel  $X_2 = 0,122$  menyatakan bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,122.
- Variabel  $X_3 = 0,206$  menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,206.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 20* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 13. Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.447	2.091

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan

Pada tabel 13, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,478 atau 47,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 14. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.021	3	66.674	15.256	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	218.516	50	4.370		
Total	418.537	53			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan

Berdasarkan tabel 14, yang menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,256 > 2,79$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat dikatakan bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran, serta pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. B. Indonesia, *Memahami Bisnis Bank Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- [2] S. L. Pratiwi and H. Cahyono, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan," *J. Ekon. Islam*, vol. 1, no. 2, 2018, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/230814131.pdf>.
- [3] W. D. Febrian, Z. Zulhaida, and A. Ilosa, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru," *Syarikat J. Rumpun Ekon. Syariah*, vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.25299/syarikat.2019.vol2(2).4782.
- [4] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiharto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMA*, vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.47335/ema.v5i1.44.
- [5] Nur'aeni and M. Sudirman, "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja," *J. MAPS (Manajemen Perbank. Syariah)*, vol. 3, no. 1, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/maps/article/view/139/94>.
- [6] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2018, doi: <http://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- [7] N. K. Suryani, I. A. P. W. Sugianingrat, and K. D. I. S. Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra, 2020.
- [8] Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan," *J. Stud. Ilmu-*

- 
- Ilmu Keislaman.*, vol. 10, no. 2, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/download/270/178>.
- [9] S. Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2018.
- [10] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, 2019, doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- [11] S. Mangkuprawira and A. V. Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cet. 1. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- [12] M. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [14] S. Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revi. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [15] H. Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [16] N. Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [18] Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi, 2006.