

## Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Tuti Hairani

Institut Maritim Prasetya Mandiri Lampung (IMPM Lampung)

Email korespondensi: [tuti.1763@gmail.com](mailto:tuti.1763@gmail.com)

### Abstract

*This research is motivated by the trend of declining employee performance. This study aims to identify and analyze the Determinants of Organizational Culture and Training in Improving Employee Performance in the Perspective of Islamic Economics. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study were 96 employees of Bank Syariah Indonesia which were taken by random sampling. Data collection techniques by way of observation, questionnaires and questionnaires. The instruments used have been tested for validity and reliability. The collected data were analyzed using the classical assumption test and multiple linear regression with SPSS tools. The results of this study indicate that 1) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance in an Islamic economic perspective, 2) Training has a positive and significant effect on employee performance in an Islamic economic perspective, and 3) Organizational culture and training have a positive and significant effect on employee performance. significantly to employee performance in the perspective of Islamic economics. The findings of this study reveal that if Bank Syariah Indonesia wants to improve employee performance, it must improve organizational culture and training.*

**Keywords:** Organizational Culture, Training, Employee Performance, Islamic Economic Perspective

**Saran sitasi:** Hairani, T. (2023). Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 339-345. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8164>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8164>

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya, termasuk tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metode, seperti evaluasi prestasi, observasi langsung, atau survei karyawan (Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N, 2013). Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena membantu perusahaan untuk 1) Mengidentifikasi karyawan yang berkinerja baik dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan prestasi, 2) Menentukan karyawan yang memerlukan dukungan atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja, 3) Menentukan karyawan yang layak untuk promosi atau kenaikan gaji, dan 4) Membuat keputusan yang tepat dalam hal pengangkatan, pemberhentian, atau pemindahan karyawan (Purwaningrum, E. L., Al Musadieq, M., & Ruhana, 2014).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategis dan memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk sukses (Akbar, 2018). Salah satu masalah kinerja karyawan adalah rendahnya kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang rendah ketika karyawan kurang produktif atau kurang mampu mencapai tujuan perusahaan (Batubara, K., Buchari, B., & Pujanggoro, 2015). Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Kurangnya kompetensi, Kurangnya pelatihan, Masalah motivasi, Masalah komunikasi, Masalah kepemimpinan, dan Masalah konflik (Rofiliana, L., & Rofiuddin, 2021).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem nilai-nilai, norma, tradisi, atau tata kelakuan yang diakui dan diikuti oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, komunikasi, dan kinerja anggota organisasi (Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, 2018). Budaya organisasi sangat penting karena dapat mempengaruhi perilaku, kinerja, dan kesuksesan anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat memotivasi karyawan karena budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas. Selain itu juga budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Prayudhayanti, 2014).

Faktor lain yang juga diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan (Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Tujuan dari pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Pelatihan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan kelas, pembelajaran daring, mentoring, atau pelatihan *on the job*. Pelatihan karyawan dapat dilakukan pada semua tingkatan organisasi, mulai dari karyawan baru hingga manajemen atas (Andi Prayogi, M., & M Nursidin, 2018). Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan (Aditya, Utami, & Ruhana, 2015).

Bank Syariah Indonesia adalah jenis bank yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah dalam operasinya. Bank Syariah Indonesia merupakan bagian dari sistem perbankan yang mengacu pada hukum dan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan keuangannya. Bank Syariah Indonesia diawasi oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk memastikan bahwa operasinya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Bank Syariah Indonesia menawarkan berbagai jenis produk dan layanan seperti tabungan, deposito, kredit, dan pembiayaan proyek (Yumanita, 2005).

Penelitian tentang Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya (Rachmanu, E. D., & Ridlwan, A. A. 2018; Dyastuti, I. A, 2018; Pranoto, P. S, 2014; Hasanah, 2019; Rifqi, M., & Asytuti, 2021; Prayitno, 2015) yang

mengungkap bahwa budaya organisasi dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada pembaca tentang pentingnya budaya organisasi dan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan terutama dalam perspektif ekonomi islam.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan angket. Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan empat indikator dari riset Umi, dkk (2015) yaitu Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi. Pengukuran variabel pelatihan menggunakan lima indikator mengacu pada riset Muhammad (2018) yaitu Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan lima indikator Robbins (2016) yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian. Instrumen yang digunakan sudah diuji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 22.00 dan Excel.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Penelitian

#### Gambaran Umum Responden Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Secara deskriptif hasil pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian disajikan dalam uraian dibawah ini:

**a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, penyebaran responden dapat dilihat pada Tabel 1 yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 1.**

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	36	38
Perempuan	60	62
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas di ketahui bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 62%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 38%.

**b. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan pekerjaan, penyebaran responden dapat dilihat pada Tabel 2 yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 2.**

Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Lama Bekerja	Frekuensi	%
s.d 10 Tahun	45	47
11 – 15 Tahun	25	26
Lebih dari 15 Tahun	26	27
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas di ketahui bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak dengan masa kerja s.d 10 Tahun yaitu sebesar 47%, sedangkan yang paling sedikit dengan masa kerja 11 – 15 Tahun yaitu sebesar 26%.

**Gambaran Umum Variabel Penelitian**

**Tabel 3.**

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Item	N	Max	Min	Mean	Std. Deviasi
Kinerja Karyawan	96	5	1	3,70	0,840
Budaya Organisasi	96	5	1	3,75	0,835
Pelatihan	96	5	1	3,88	0,875

Sumber : Pengolahan Data, 2022

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Validitas**

Penentuan valid atau tidaknya kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas pada penelitian ini dapat dikatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0.331).

**Tabel 5.**

Hasil Uji Validitas Variabel pengendalian Internal, Kompetensi Aparatur Desa, dan Pencegahan Fraud

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KK1	0.360	0.331	Valid
	KK1	0.475	0.331	Valid
	KK1	0.525	0.331	Valid
	KK1	0.370	0.331	Valid
	KK1	0.505	0.331	Valid
	KK1	0.380	0.331	Valid
	KK1	0.420	0.331	Valid
<b>Budaya Organisasi (BO)</b>	BO1	0.451	0.331	Valid
	BO2	0.457	0.331	Valid
	BO3	0.400	0.331	Valid
	BO4	0.310	0.331	Valid
	BO5	0.425	0.331	Valid
	BO6	0.456	0.331	Valid
	BO7	0.440	0.331	Valid
	BO8	0.550	0.331	Valid
	BO9	0.780	0.331	Valid
	BO10	0.400	0.331	Valid
<b>Pelatihan (P)</b>	P2	0.432	0.331	Valid
	P3	0.453	0.331	Valid
	P4	0.467	0.331	Valid
	P5	0.601	0.331	Valid
	P6	0.704	0.331	Valid
	P7	0.405	0.331	Valid
	P8	0.425	0.331	Valid
	P9	0.440	0.331	Valid

Sumber : Pengolahan Data, 2022

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 6.**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK) (X1)	0, 850	Reliabel
Budaya Organisasi (BO) (X2)	0.860	Reliabel
Pelatihan (P) (Y)	0, 880	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7.

Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

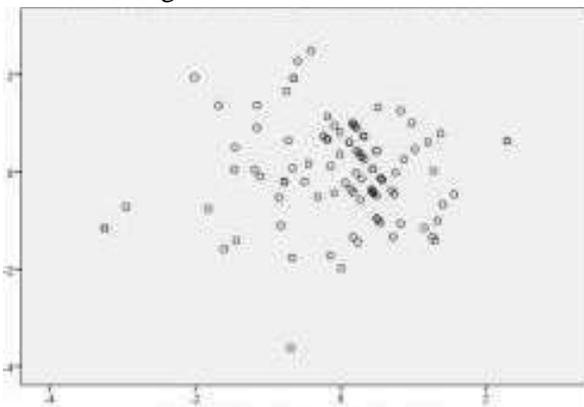
Signifikansi	Keterangan
.267 <sup>c,d</sup>	Berdistribusi Normal

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Sebuah model dikatakan berdistribusi normal jika nilai difference dan nilai signifikansi (Sig). > 0,05. Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa model ini berdistribusi normal hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi > 0,05 yaitu sebesar 0,267.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka perlu dilihat grafik scatter plot, yaitu dengan melihat titik-titik yang ada di dalam grafik.



Gambar 1.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 1 menunjukkan bahwa terlihat lingkaran-lingkaran kecil tersebar acak ke seluruh area baik di atas ataupun dibawah angka 0. Artinya, heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini tidak terjadi.

c. Uji Multikolonieritas

Tabel 8.

Hasil Uji *Multikolinearitas*

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kinerja Karyawan (KK) (X1)	0,360	3,520	Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (BO) (X2)	0,370	4,370	Multikolinearitas
Pelatihan (P) (Y)	0,370	3,800	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Jika nilai *tolerance value* > 0,10 atau < 1 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua bebas multikolinearitas hal ini dibuktikan nilai *tolerance* > 0,10 atau < 1 dan *VIF* < 10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
Constant	6.550	6.513		.877	.370
Budaya Organisasi	.230	.080	.270	3.700	.000
Pelatihan	.406	.060	.552	5.300	.000

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 6 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda model 1 sebagai berikut : Dari persamaan di atas dapat dibaca bahwa, apabila variabel budaya organisasi dan pelatihan bernilai 0, maka kinerja karyawan sudah memiliki nilai 6.550 satuan. Variabel budaya organisasi dalam pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 0.230 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 dan sesuai dengan dihipotesiskan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Variabel pelatihan dalam pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 0.406 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan sesuai dengan dihipotesiskan. Hal ini berarti bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Persamaan diatas menunjukkan

hubungan antar variabel. Hubungan yang tercipta antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu signifikan positif, yang berarti ketika budaya organisasi dan pelatihan meningkat, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

**Uji F**

**Tabel 10.**  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1652.555	2	881.277	40.020	.000b
Residual	3113.279	96	23.799		
Total	3865.833	96			

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Uji F statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tabel 10 di atas mengindikasikan bahwa nilai F hitung sebesar 40.020 dengan tingkat signifikansinya 0,000.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 11.**  
Hasil Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655a	.450	.467	4.870

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 yang diperoleh 0. 467 artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu budaya organisasi dan pelatihan sebesar 46.7%. sisanya 43.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis (Uji T)**

**Tabel 12.**  
Hasil Uji T

Model	t	Sig.
Budaya Organisasi	3.700	.000
Pelatihan	5.300	.000

Sumber : Pengolahan Data, 2022

**3.2. Pembahasan**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam, sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi semakin besar buruk Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Dalam perspektif islam budaya organisasi memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik akan memperkuat integritas karena budaya organisasi yang menghormati prinsip-prinsip syariah dapat memperkuat integritas karyawan dan meningkatkan komitmen terhadap etika bisnis. Selain itu dengan budaya organisasi yang menghormati prinsip-prinsip syariah dapat mendorong ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang menghormati prinsip-prinsip syariah dapat mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Artinya semakin sering pelatihan maka semakin baik Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam, sebaliknya semakin jarang pelatihan semakin buruk Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Dalam perspektif ekonomi islam, pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara 1) Meningkatkan kompetensi karena pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan membuat mereka lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja, dan 2) Meningkatkan kualitas kerja karena pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mengurangi kesalahan dan waktu yang terbuang, sehingga meningkatkan kinerja, dan 3) Membantu dalam pengembangan karir: Pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk promosi atau kenaikan gaji, sehingga meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Artinya semakin baik Budaya Organisasi dan Pelatihan maka semakin baik Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam, sebaliknya semakin buruk Budaya Organisasi dan Pelatihan semakin buruk Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Dalam perspektif ekonomi Islam, budaya organisasi dan pelatihan dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa pengaruhnya yaitu 1) Budaya organisasi yang sehat yang mendorong prinsip-prinsip syariah dan kerja sama dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang diterima, seperti pelatihan kompetensi dan pengembangan karir, 2) Pelatihan yang diterima oleh karyawan dapat memperkuat budaya organisasi yang sehat dengan meningkatkan kompetensi, integritas, dan komitmen karyawan terhadap prinsip-prinsip syariah dan tujuan perusahaan, 3) Budaya organisasi yang sehat yang mendorong inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang diterima, seperti pelatihan kreativitas dan pengambilan keputusan, dan 4) Pelatihan yang diterima oleh karyawan dapat memperkuat budaya organisasi yang sehat dengan meningkatkan adaptasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya (Rachmanu, E. D., & Ridwan, A. A. 2018; Dyastuti, I. A, 2018; Pranoto, P. S, 2014; Hasanah, 2019; Rifqi, M., & Asytuti, 2021; Prayitno, 2015) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan tentang Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam yang telah dipaparkan penulis di atas, maka penulis dapat menarik simpulan :

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.
- c. Budaya organisasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

Berdasarkan simpulan tentang Determinan Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam yang telah dipaparkan penulis diatas, maka penulis dapat memberikan rekomendasi :

- a. Bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan harus memperkuat budaya kerja berbasis syariah dengan memberikan pelatihan tentang prinsip-prinsip ekonomi Islam dan mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut dalam proses bisnis dan operasional perusahaan.
- b. Bagi karyawan, sebaiknya karyawan berinisiatif mencari dan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir yang diimpikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian dengan menambah atau meneliti variabel lain yang juga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **5. REFERENSI**

- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume, 27*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis, 3*(1).
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Batubara, K., Buchari, B., & Pujangkoro, S. (2015). Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz. *Jurnal Teknik Industri USU, 3*(5), 219530.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 14*(1), 1-18.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)* SKRIPSI (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

- Hasanah, U. N. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1492-1502.
- Prayitno, H. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM (Bank Syariah Mandiri) Cabang Cirebon* (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Purwaningrum, E. L., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rachmanu, E. D., & Ridlwan, A. A. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 170-180.
- Rifqi, M., & Asytuti, R. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kompensasi Sebagai Moderator. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(1), 33-40.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Yumanita, D. (2005). Bank Syariah: Gambaran Umum. *Jakarta: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia*.