

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

MAHRAENI J
NIM : 21.5.15.0048

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kota Palu". benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 10 September 2025 M
17 Rabi'ul Awal 1447 H

Penulis,



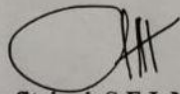
MAHRAENI J
NIM. 215150048

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Palu” oleh Mahraeni J NIM: 21.5.15.0048, mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negri (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

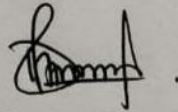
Palu, 10 September 2025 M
17 Rabi’ul Awal 1447 H

Pembimbing I



Nurfitriani, S.E.I., M.E
NIP. 19931207 201903 2 012

Pembimbing II

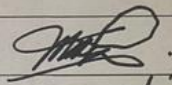
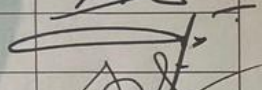
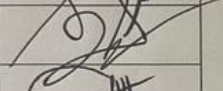
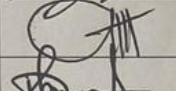


Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si.
NIP. 19901216 201903 2 014

PENGESAHAN SKRIPSI

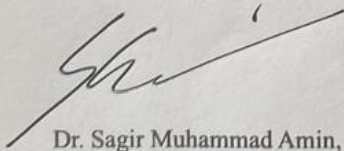
Skripsi saudara (i) Mahraeni J, NIM: 21.5.15.0048 dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 2 Oktober 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 10 Rabi'ul Akhir 1447 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua Dewan Penguji	Dr. Malkan, M.Ag.	
Penguji I	Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.	
Penguji II	Abdul Jalil, S.E., M.M.	
Pembimbing I	Nurfitriani, S.E.I., M.E.	
Pembimbing II	Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si.	

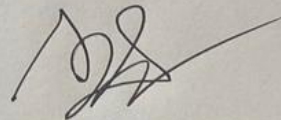
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd. I
NIP. 19650612 199203 1 004

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP. 19871110 201903 1 006

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahillāhi rabbil ‘ālamīn, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. terselesaikannya karya ini tentu tidak lepas dari bantuan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak tercinta Jumalang, Beliau memang tidak bergelar sarjana dan tidak sempat menyelesaikan dibangku sekolah namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat, tenaga yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Ibu tercinta Jumiati, terimakasih sebesar-besarnya atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selaa ini. Terima kasih selalu menjadi alasan penulis bertahan meski ditengah keputusasaan, setiap doa yang ibu panjatkan, setiap pengorbanan yang ibu lakukan, selalu menjadi cahaya yang menerangi langkah penulis.
2. Prof. Dr. H. Lukman S. Tahir, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta segenap unsur pimpinan yang selalu mendorong dan memberikan kebijakan terbaik bagi mahasiswa, serta para Wakil Rektor yaitu Prof. Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Prof. Dr. Hamlan, M.Ag., selaku Wakil Rektor

II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, serta Dr. Faisal Attamimi, S.Ag., M.Fil.I., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kerja Sama, yang senantiasa memberikan dukungan, arahan, serta kebijakan terbaik bagi mahasiswa.

3. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam; Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan; Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan; Dr. Malkan, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama; serta Drs. Ismail Hi. Ibrahim Maku, selaku Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu.
4. Abdul Jalil, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah, dan Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah.
5. Moh Anwar Zainuddin, S.EI., M.E.Sy., selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu meluangkan waktu dengan tulus untuk membantu dan mengarahkan penulis.
6. Nurfitriani, S.E.I., M.E., selaku Dosen Pembimbing I, dan Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan, saran, dan motivasi yang tak ternilai.
7. Seluruh dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang setia membagikan ilmu dan nasihat dengan ikhlas.
8. Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan staf yang telah mempermudah penulis dalam mencari referensi.

9. Sahabat penulis Nadia Sarsadila yang menjadi tempat berbagi cerita, penasihat setia, dan pemberi motivasi di kala penulis hampir menyerah.
10. Teman seperjuangan Muthiyatul Fainna dan Nurwahyuni, yang telah bersama-sama melewati suka dan duka dalam menimba ilmu.
11. Rekan-rekan KKN, terima kasih atas dorongan dan motivasinya.
12. Seluruh responden yang dengan tulus meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pembaca maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Wassalāmu‘alaikum warahmatullāhi wabarakātuh.

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mahraeni J', with a stylized flourish at the end.

Mahraeni J

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan kegunaan penelitian	8
D. Garis-Garis Besar Isi.....	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	15
1. <i>Behaviorisme Theory</i> (Teori Perilaku).....	15
2. Pelatihan Kerja	16
3. Kompensasi	23
4. Budaya Organisasi	28
5. Kinerja Karyawan	32
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel Penelitian	40
C. Variabel Penelitian.....	42
D. Definisi Operasional	42
E. Instrumen Penelitian	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia	50
2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia.....	51

3. Produk <i>E-banking</i> Bank Syariah Indonesia	52
B. Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian	53
2. Karakteristik Tanggapan Responden	55
3. Teknik Analisis Data	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	71
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	43
Tabel 3. 3 Skala Ordinal.....	44
Tabel 4. 1 Deskripsi Kuesioner	53
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 3 Usia	54
Tabel 4. 4 Pendidikan.....	54
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	54
Tabel 4. 6 Unit Kantor Cabang	55
Tabel 4. 7 Pelatihan Kerja (X ₁)	56
Tabel 4. 8 Kompensasi (X ₂).....	57
Tabel 4. 9 Budaya Organisasi (X ₃)	58
Tabel 4. 10 Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel (X ₁) Kualitas Produk.....	60
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel (X ₂) Sosialisasi	61
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel (X ₃) Nilai Taksiran.....	61
Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 18 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 20 Hasil Uji Hipotesis T.....	68
Tabel 4. 21 Hasil Uji Hipotesis F.....	70
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

LAMPIRAN II SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN III SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

LAMPIRAN IV DATA TABULASI

LAMPIRAN V DATA RESPONDEN

LAMPIRAN VI OUTPUT SPSS

LAMPIRAN VII DOKUMENTASI

ABSTRAK

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kota Palu

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Palu. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkesinambungan, pemberian kompensasi yang adil, serta penerapan budaya organisasi yang kuat dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 63 responden yang merupakan karyawan BSI Kota Palu. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kompetensi dan produktivitas karyawan. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, artinya sistem penghargaan finansial maupun non-finansial yang memadai mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti meskipun nilai-nilai organisasi penting, namun belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja jika tidak didukung faktor lain. Secara simultan, pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kota Palu.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen BSI perlu meningkatkan kualitas program pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan operasional, memperbaiki sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan adil, serta memperkuat internalisasi budaya organisasi sehingga lebih membentuk perilaku kerja yang produktif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap keberhasilan BSI dalam menghadapi dinamika industri perbankan syariah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pesat dalam dunia bisnis telah meningkatkan persaingan antar perusahaan, khususnya di sektor lembaga keuangan. Digitalisasi dan inovasi layanan keuangan telah mengubah lanskap industri ini, menuntut lembaga keuangan untuk tidak hanya menarik nasabah baru, tetapi juga mempertahankan loyalitas nasabah yang sudah ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novia dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah lanskap industri keuangan, mendorong bank untuk mengadopsi strategi inovasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.¹

Bank Islam adalah institusi keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip ekonomi syariah, yang menekankan moral, etika, keadilan, dan transparansi. Prinsip utama mencakup larangan riba, penerapan sistem bagi hasil, serta tanggungjawab sosial dalam investasi. Sebagai *alternative* sistem keuangan yang etis dan berkeadilan, perbankan syariah menghadapi tantangan inovasi dan kompleksitas global. Namun, potensinya sebagai model keuangan yang selaras dengan nilai spiritual dan ekonomi modern menjadikannya solusi finansial yang menguntungkan sekaligus memenuhi kebutuhan sosial masyarakat.²

¹Novia Amanda Safitri et al., “Strategi Inovasi Perbankan Digital Dalam Menghadapi Persaingan Industri Keuangan,” *Indonesian Journal of Economics* 1, no. 5 (2024): 415.

²Rizka Amelia et al., “Penerapan Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah Dalam Sistem Perbankan Islam,” *WELFARE Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5, no. 1 (2024): 24.

Berkembangnya bank syariah di berbagai negara Islam memberikan pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia. Bank syariah didefinisikan sebagai bank umum yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Bank Muamalat Indonesia menjadi pelopor perbankan syariah di Indonesia di mulai pada 1 November 1991. Bank ini kemudian resmi beroperasi pada 1 Mei 1992, menandai dimulainya era perbankan syariah di Indonesia.

Pertumbuhan bank syariah yang pesat menuntut setiap lembaga keuangan untuk terus meningkatkan kualitas operasionalnya, termasuk dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap keberlanjutan dan daya saing bank syariah adalah kinerja karyawan terhadap organisasi.³ Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi sangat diperlukan adanya komitmen yang dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga menjadi lebih optimal.⁴

Manajemen SDM yang baik sangat diperlukan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap aspek-aspek seperti pengadaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan,

³ Amirullah dan Riati, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Akademika* 20, no. 1 (2022): 31.

⁴ Noor Riefma Hidayah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu," *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 4, no. 1 (2022): 40.

pemberian kompensasi yang adil, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Kemampuan organisasi dalam mengelola SDM dengan efektif akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.⁵

Pelatihan menjadi faktor untuk menunjang kinerja karyawan hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Halawa hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Suwandi & Sutanti, juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable pelatihan terhadap kinerja karyawan.⁷ Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan membantu karyawan mengembangkan keterampilan serta meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Berdasarkan observasi awal dan wawancara langsung dengan salah satu karyawan tetap, diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan kerja di Bank Syariah Indonesia Kota Palu masih bersifat terjadwal dan terbatas. Seperti yang diungkapkan oleh Nilam, salah satu anggota tim marketing KURS Bank Syariah Indonesia Cabang Martadina, mengatakan:

“Mengenal pelatihan kerja, sudah sekitar 9 bulan saya belum mendapatkan giliran. Kebetulan di BSI Kota Palu ini, karyawan mendapatkan pelatihan kerja itu dibagi, mungkin waktunya saya belum sampai ke saya. Karena

⁵ Usfiyatul Marfu'ah and Muhammad Aji Shadiqin, “Fundraising Dalam Lembaga Filantropi Islam,” *Journal of Islamic Management* 2, no. 1 (2022): 1–11.

⁶Iman Enuar Halawa et al., “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 2 (2021): 187–196.

⁷Suwandi Suwandi and Grecia Sutanti, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021): 984–994.

sekarang yang lagi difokuskan itu bagian marketing emas yang selalu melakukan pembaharuan”⁸

Dari pernyataan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa meskipun program pelatihan telah direncanakan, pelaksanaannya belum merata dan belum menjangkau seluruh karyawan secara adil dalam waktu yang bersamaan. Akibatnya, terdapat kesenjangan dalam penguasaan keterampilan antara satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini dalam memengaruhi kinerja individu maupun tim, khususnya ketika terjadi perubahan sistem atau pembaruan layanan yang membutuhkan penyesuaian cepat dari seluruh unit kerja.

Tidak hanya pelatihan kerja, tetapi kompensasi juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan telah memberikan fasilitas dan penghargaan yang memadai, hal itu dapat menumbuhkan semangat serta dorongan internal karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.⁹

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di seluruh kantor cabang Bank Syariah Indonesia di Kota Palu, ditemukan adanya ketimpangan persepsi dan pengalaman karyawan terkait pemberian kompensasi. Perbedaan beban kerja antar unit kerja seringkali tidak diiringi dengan kompensasi yang proporsional. Beberapa unit yang memiliki beban kerja lebih padat atau kekurangan personal sementara

⁸ Wawancara dilakukan dengan Nilam, Anggota tim marketing bagian KURS Bank Syariah Indonesia Cabang Martadina, Pada hari Rabu 30 April 2025

⁹ Reni Febrianti and Mia Amanda, “Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta,” *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2020): 61–70.

tetap dituntut untuk memenuhi target operasional, namun tidak semua mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus lembur maupun tunjangan tambahan yang sesuai.

Salah satu contoh nyata diperoleh dari wawancara peneliti bersama Indasari, seorang customer service (CS) di Bank Syariah Indonesia cabang Basuki Rahmat, yang menyampaikan,

*"Saya mengambil cuti melahirkan 3 bulan. Setelah kembali bekerja, sudah bulan ke-2 ini saya pulang selalu malam, padahal kerja dari pagi. Tidak juga mengeluh mengenai bonus lembur karena beban kerja saya menumpuk semenjak diganti CS sementara selama cuti. Saya mendapatkan bonus lembur tidak seberapa, hanya saja saya meninggalkan bayi di rumah, tapi begitulah sudah kerja."*¹⁰

Dari wawancara dan observasi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima oleh karyawan tetap di beberapa unit cabang. Ketimpangan ini tidak hanya berdampak pada tingkat kepuasan kerja, tetapi juga berpotensi memengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Kurangnya sistem evaluasi kompensasi yang responsif terhadap kondisi aktual di masing-masing unit memperlihatkan perlunya perbaikan kebijakan yang lebih fleksibel dan transparan agar karyawan merasa dihargai atas usaha dan pengorbanan yang mereka berikan.

Selain faktor pelatihan dan kompensasi, budaya organisasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Budaya yang kuat dan

¹⁰ Wawancara dilakukan dengan Indasari, Customer Service BSI Basuki Rahmat, pada hari Rabu, 30 April 2025

positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Penelitian oleh Soegandhi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ¹¹ Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dan tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan mengurangi loyalitas.

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara langsung di seluruh cabang Bank Syariah Indonesia yang ada di Kota Palu. Salah satu temuan yang menarik perhatian peneliti adalah masih dengan hasil wawancara bersama Inda. Ia mengungkapkan adanya miskomunikasi dalam alur kerja antar bagian, khususnya dengan bagian teller. Ia mengatakan:

"Sebagai CS saya beberapa kali miss komunikasi dengan teller, sempat beberapa kejadian yang sering saya alami itu mungkin karena saya baru dipindahkan sebagai karyawan tetap dan ditempatkan di BSI Basuki Rahmat ini. Sebelumnya saya di Bank Syariah Indonesia Tadulako (sekarang berubah jadi BSI Cabang Martadinata), jadi saya masih kaku. Biasa terjadi saya minta ke teller untuk setuju sistem (tidak disebutkan karena rahasia), tapi lambat respons mungkin juga karena mereka sibuk melayani nasabah."

Temuan ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi di antara karyawan, terutama yang baru dipindah atau berganti posisi, dapat menyebabkan gangguan komunikasi yang berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi di lingkungan Bank Syariah Indonesia Kota Palu masih menghadapi tantangan,

¹¹VM Soegandhi, Eddt M Sutanto, and Roy Setiawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim," *Agora* 1, no. 1 (2013): 1–12.

terutama dalam aspek komunikasi dan adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja baru.

Konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi di seluruh unit kerja perlu diperkuat agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka, sinergis, dan mendukung kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini berlokasi di Bank Syariah Indonesia Kota Palu, yang mencakup lima kantor cabang, yaitu Bank Syariah Indonesia Palu Gajah Mada, Bank Syariah Indonesia Basuki Rahmat, Bank Syariah Indonesia Palu Plaza, Bank Syariah Indonesia Moh Yamin, dan Bank Syariah Indonesia Martadinata.

Kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah memegang peranan penting dalam menjaga kualitas pelayanan serta pencapaian target institusi. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat optimalisasi kinerja, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan, minimnya keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas strategis, serta tingginya tingkat turnover. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia Kota Palu masih perlu perhatian lebih serius.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu ?
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu?

C. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kota Palu?

2. Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan

penelitian khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja, kompensasi budaya organisasi, dan kinerja Karyawan tetap Bank Syariah Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Bank Syariah Indonesia Kota Palu untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat di arahkan dalam peningkatan kemampuan/skill, kesejahteraan karyawan dan kepemimpinan yang mampu diterima oleh karyawan dan perusahaan.

c. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

d. Bagi akademis

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen pelatihan kinerja karyawan.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk mempermudah pemahaman bagi pembaca tentang pembahasan proposal skripsi ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal skripsi ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal yang diungkapkan di dalam materi pembahasan tersebut antara lain sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II Kajian Pustaka, menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, ini menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data responden, hasil pengujian data, serta. Selain itu, dalam bab ini juga disajikan pembahasan hasil penelitian yang dibandingkan dengan teori dan temuan sebelumnya untuk memperkuat kesimpulan penelitian.

Bab V: Penutup merupakan bagian akhir dari skripsi yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang diberikan berdasarkan temuan penelitian. Kesimpulan disusun secara ringkas namun menyeluruh, sedangkan saran ditujukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan seperti Bank Syariah Indonesia, peneliti selanjutnya, dan masyarakat luas.

Lampiran berisi dokumen pendukung penelitian seperti kuesioner, surat izin penelitian, tabel hasil uji statistik, dokumentasi penelitian, serta data pendukung lainnya yang memperkuat hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai perbandingan antara penelitian yang sekarang dengan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini penulis menguraikan beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan judul penelitian:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Ringkasan hasil Penelitian
1	Achmad Zulfikar ¹	Judul Penelitian: Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salminda Jaya Utama Hasil Penelitian: Pelatihan dan Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan Penelitian ini dilakukan di sektor perusahaan swasta manufaktur, bukan pada sektor perbankan syariah. Selain itu, tidak menyoroti ketimpangan pelaksanaan pelatihan seperti yang terjadi di Bank Syariah Indonesia Kota Palu, yang menunjukkan pelatihan tidak merata di seluruh unit kerja.

¹ Achmad Zulfikar, "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salminda Jaya Utama," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 4 (2024): 144–156.

2	Ni Made Feby Rahayu, et al ²	Judul Penelitian: Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar Hasil Penelitian: Pelatihan kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Persamaan: Meneliti pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan Penelitian jurnal berlokasi di sektor perhotelan, yang budaya organisasinya bukan pada industri keuangan berbasis syariah. Sementara peneliti mengangkat ketidaksesuaian beban kerja dan kompensasi yang ditemukan secara khusus pada bank syariah.
3	Reno Putra Tama, et al ³	Judul Penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang Hasil Penelitian: Secara parsial budaya organisasi dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan: Kedua penelitian meneliti pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan Penelitian dilakukan di instansi pemerintahan dengan konteks birokrasi yang berbeda dari dunia perbankan syariah. Tidak ditemukan fenomena diskriminasi pelatihan maupun ketimpangan kompensasi sebagaimana terjadi di Bank Syariah Indonesia Kota Palu.

² Ni Made Feby Rahayu, I Wayan Widnyana, and I Gusti Ngurah Bagus Gunadi, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar," *Values* 3, no. 3 (2022): 823–835.

³ Sjafruddin Sjafruddin Reno Putra Tama, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang," *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 9, no. 3 (2023): 378–390.

4	Nasrula Kaiyeli ⁴	Judul Penelitian: Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas AlKhairaat Palu. Hasil Penelitian secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan: Sama-sama meneliti budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja. Lokasi penelitian yang diteliti memiliki kesamaan pada kinerja karyawan di Kota Palu. Perbedaan: Pada jurnal tidak menyoroti masalah praktis seperti miskomunikasi antar-unit kerja dan distribusi pelatihan kerja yang tidak merata seperti yang ditemukan di Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Selain itu peneliti menyoroti kinerja karyawan berdasarkan budaya organisasi dan kompensasi hanya saja peneliti di Bank Syariah Indonesia.
5	Nuriya Luthfiana ⁵	Judul Penelitian: Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia dengan Variabel Reward sebagai Moderasi Perspektif Maqāsid Al-Sharīah Hasil Penelitian: Manajemen kinerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menunjukkan bahwa manajemen kinerja, pelatihan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perspektif maqāsid al-sharīah. Kemudian reward dapat memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan manajemen kinerja dan pelatihan tidak dimoderasi oleh reward. Persamaan: Sama-sama meneliti pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja, dan kedua penelitian memiliki kesamaan dalam mengambil objek di Bank Syariah Indonesia.

⁴ Nasrula Kaiyeli, "Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas AlKhairaat Palu," *Jurnal Ekonomi Trend* 8, no. 2 (2020): 56.

⁵ Nuriya Luthfiana, "Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI Dengan Variabel Reward Sebagai Moderasi Perspektif Maqāsid Al-Sharīah," *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 2 (June 9, 2024): 623.

		Perbedaan: Penelitian ini lebih menekankan perspektif maqasid syariah dan menggunakan reward sebagai variabel moderasi, berbeda dengan fokus peneliti yang lebih pada realitas manajerial BSI Kota Palu, seperti keluhan karyawan atas lembur, pelatihan terbatas, dan miskomunikasi antarbagian.
6	Jismin, Nurdin, dan Rustina ⁶	Judul: Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja di UIN Datokarama Palu yaitu melihat ciri budaya organisasi sebagai berikut: (1) tanggung jawab, melihat tanggungjawab masing-masing melalui (a) kebebasan dan (b) Keindependenan. (2) Arah, organisasi secara jelas menetapkan (a) sasaran dan (b) harapan. (3) Sistem Imbalan, distribusi insentif seperti (a) kenaikan gaji dan (b) promosi. (4) Pola-Pola Komunikasi, seberapa besar bentuk komunikasinya (a) Horisontal dan (b) Vertikal, sebagaimana ditunjukkan oleh sejauh mana bentuk komunikasinya (a) Horisontal dan (b) Vertikal. Persamaan: Sama-sama meneliti budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi prestasi atau kinerja pegawai/karyawan. Keduanya juga menekankan pentingnya nilai, norma, dan pola komunikasi dalam membentuk perilaku kerja serta meningkatkan produktivitas. Perbedaan: Hanya menitikberatkan pada budaya organisasi dan tidak meneliti kompensasi serta pelatihan kerja. Selain itu, tidak menampilkan fenomena ketimpangan atau konflik horizontal antarpegawai sebagaimana yang terjadi di beberapa unit BSI Kota Palu.

⁶ Jismin Jismin, Nurdin Nurdin, and Rustina Rustina, "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 20.

B. Kajian Teori

1. Behaviorisme Theory (Teori Perilaku)

Penelitian ini menggunakan Teori Behaviorisme yang dikemukakan oleh John B. Watson sebagai dasar dalam menjelaskan perilaku individu, khususnya perilaku kerja karyawan dalam lingkungan organisasi. Teori ini menitikberatkan pada perilaku yang dapat diamati, serta menyatakan bahwa perilaku merupakan hasil dari respons terhadap stimulus-stimulus eksternal.⁷

Menurut Watson dalam buku dikutip dari Putrayasa Ida bagus, lingkungan memiliki peran dominan dalam membentuk perilaku individu. Stimulus yang berasal dari lingkungan akan menghasilkan respons tertentu, yang pada akhirnya membentuk pola perilaku. Dengan demikian, perilaku individu bukan berasal dari faktor internal, melainkan dari proses pembelajaran melalui interaksi dengan lingkungannya.⁸ Watson mengemukakan dua prinsip utama dalam teorinya, yaitu:

a. Prinsip Kebaruan (*Recency Principle*)

Individu lebih mudah dipengaruhi oleh stimulus atau informasi yang baru diterima, karena informasi tersebut masih segar dalam ingatan dan lebih mudah diakses oleh sistem kognitif. Hal ini menjadikan informasi baru memiliki dampak yang lebih besar terhadap perubahan perilaku dibandingkan informasi yang telah lama diterima.

⁷ Novi Irwan Nahar, "Penerapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran," *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial 1* (2016): 67.

⁸ Putrayasa Ida Bagus., *Landasan Pembelajaran* (Cet. I, Bali: Undiksha Press, 2013): 46.

b. Prinsip Frekuensi (*Frequency Principle*)

Stimulus yang diberikan secara berulang akan memperkuat pembentukan respons tertentu. Semakin sering suatu perilaku diperkuat melalui pengulangan stimulus, maka semakin kuat pula perilaku tersebut tertanam dan terbentuk pada individu.⁹

Dalam teori ini, dijelaskan bahwa respons perilaku akan semakin menguat apabila individu menerima stimulus secara terus-menerus dan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, perilaku dapat melemah apabila stimulus tidak lagi diberikan atau digantikan dengan stimulus lain.

Teori Behaviorisme memberikan pemahaman bahwa perilaku kerja karyawan dapat dipengaruhi dan dibentuk melalui faktor lingkungan, seperti kebijakan organisasi, sistem penghargaan dan sanksi, serta interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja. Dengan memberikan stimulus yang tepat dan konsisten, organisasi dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Sunyoto pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat

⁹ Abdul Chaer, *Psikolinguistik Kajian Teoritik* (Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta, 2009): 14.

Terjemahannya:

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."¹²

Menurut tafsir Quraish Shihab (Tafsir Al-Mishbah), ayat ini menunjukkan bahwa kemuliaan seseorang di sisi Allah tidak hanya diukur dari keimanannya, tetapi juga dari sejauh mana ia mengembangkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan. Ilmu yang dimaksud bukan sekadar pengetahuan duniawi, melainkan ilmu yang membawa manfaat dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Quraish Shihab menjelaskan bahwa “derajat” dalam ayat ini bermakna peningkatan kedudukan, kehormatan, dan keutamaan bagi orang-orang yang beriman dan berilmu. Dengan ilmu, seseorang mampu memahami perintah dan larangan Allah secara lebih mendalam, serta dapat memberikan kontribusi nyata dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam bidang penelitian dan dunia akademik, ayat ini menjadi landasan spiritual bahwa kegiatan mencari, mengkaji, dan menyebarkan ilmu merupakan bagian dari ibadah dan bentuk pengamalan iman. Seorang peneliti dituntut untuk bersikap jujur, objektif, serta menjadikan ilmunya sebagai sarana untuk memberikan manfaat bagi orang lain.

Dengan demikian, Q.S. Al-Mujadilah ayat 11 mengandung pesan moral bahwa ilmu pengetahuan adalah anugerah yang harus dijaga dan digunakan dengan penuh tanggung jawab, karena melalui ilmu dan iman, manusia akan ditinggikan derajatnya oleh Allah SWT.¹³

¹² Kementerian Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya, (QS. Al-Mujadilah: 11),” *Diakses Dari* <https://quran.kemenag.go.id>.

¹³ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an, Jilid 13 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 348

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sunarto & Sahedy dalam Sunyoto, tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja Calon utama dalam kegiatan pelatihan adalah karyawan yang bekerja dengan hasil yang tidak memuaskan akibat kurangnya keterampilan sehingga dibutuhkan proses pemberian informasi dan melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Memaksimalkan keahlian para karyawan Kemajuan teknologi menuntut setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dalam mengimplementasi teknologi-teknologi yang dapat mendukung kinerja karyawan di suatu organisasi. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan yang membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi waktu belajar Dalam proses seleksi karyawan tidak ada hasil akurat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan karyawan. Pelatihan dilakukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan kinerja aktualnya.¹⁴
- 4) Memecahkan permasalahan operasional Pelatihan merupakan salah satu cara yang dianggap penting untuk memecahkan berbagai masalah atau dilema yang harus dihadapi manajer. Beberapa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah untuk memecahkan masalah organisasional dan melakukan pekerjaan secara efektif.

¹⁴ Ibid, 55.

5) Promosi karyawan Untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan program pengembangan karier. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan saing karyawan. Dengan melakukan pelatihan yang berkala dapat mendorong semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Orientasi karyawan terhadap organisasi, Persepsi orang akan organisasi tentu berbeda beda baik positif maupun negatif. Di sinilah peran Sumber Daya Manusia memperjelas atau menyatukan cara pandang karyawan terhadap suatu organisasi agar mempunyai cara pandang yang sama.¹⁵

Menurut Sunarto & Suhedhy Sunyoto, beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain:

- 1) Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas.
- 2) Meminimalkan waktu belajar karyawan.
- 3) Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik.
- 4) Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja.
- 6) Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan¹⁶

Dari teori-teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan efisiensi serta efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan manfaat penelitian adalah meningkatkan produktivitas, meminimalkan waktu belajar

¹⁵ *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba*

¹⁶ Ibid, 239.

karyawan, menciptakan loyalitas dan kerja sama karyawan, melengkapi kebutuhan rencana sumber daya manusia, mengurangi pengeluaran dan kecelakaan kerja serta mengembangkan pribadi karyawan.

c. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (skills training), pelatihan ulang (retraining), pelatihan lintas fungsional (cross functional training), pelatihan tim, pelatihan kreatifitas. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki.¹⁷

d. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto, penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari 3 tahap, antara lain:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi. Terdapat tiga tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan, yaitu:
 - a) *General treatment need*, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
 - b) *Observable performance discrepancies*, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar

¹⁷ Ibid, 105.

pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.¹⁸

c) *Future human resources needs*, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

- 2) Desain program pelatihan bertujuan agar perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.
- 3) Evaluasi program pelatihan Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Kamil dalam (Sarmigi et al) menyebutkan bahwa indikator dalam pelatihan dapat diukur melalui tiga aspek utama, yaitu:

- 1) Sikap (Attitude) mencerminkan kesiapan mental dan emosional dalam menerima pelatihan kerja serta bagaimana pelatihan tersebut membentuk pola pikir positif terhadap pekerjaan.
- 2) Pengetahuan (Knowledge) merupakan pemahaman teoritis maupun praktis yang diperoleh karyawan selama pelatihan.

¹⁸ Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (Skripsi)

- 3) Keterampilan (Skill) adalah kemampuan teknis dan praktis yang diasah dan ditingkatkan melalui proses pelatihan.¹⁹

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Handoko dikutip dalam buku Edy Sutrisno, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian materi dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir, pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali).²⁰

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.²¹

¹⁹ Tiara Elex Sarmigi, Lia Angela, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan* 25, no. 1 (2022): 45.

²⁰ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Cet I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 195.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.VIII, Jakarta: Prenada Media Group, 2016), 183.

Pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, cuti sakit, dan lain-lain.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung.²²

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

²² Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, (Cat I; Jakarta:Graha Ilmu.2012), 147

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input” (syarat-syarat) dan “output”²³

Berdasarkan tujuan tersebut dijelaskan juga dalam firman Allah pada Q.S An-Najm / 39 yang berbunyi:

وَأَنَّ لِّلنَّاسِ إِلهًا مَّا سَعَى

Terjemahannya:

*"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."*²⁴

Menurut Tafsir Jaelani, ayat ini merupakan penegasan prinsip kerja keras, keadilan, dan tanggung jawab individu. Tidak ada balasan tanpa usaha. Setiap manusia akan memperoleh hasil sesuai dengan jerih payahnya, baik dalam konteks ibadah maupun pekerjaan duniawi. Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa ayat ini mengandung nilai keadilan Ilahi.

Dalam dunia kerja, nilai dalam ayat ini dapat dijadikan dasar dalam penerapan sistem kompensasi yang adil. Artinya, pemberian gaji, tunjangan, dan penghargaan seharusnya sejalan dengan tingkat kontribusi, tanggung jawab, dan beban kerja masing-masing karyawan. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa keadilan dalam penghargaan terhadap kerja keras merupakan bagian dari ajaran Islam yang selaras dengan prinsip profesionalitas dan etika kerja.²⁵

²³ H.Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cat I; Bandung: Pustaka Setia, 2010), 187-189.

²⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya, (QS. An-Najm: 39).”

²⁵ Ahmad Jaelani, Tafsir Jaelani: Nilai-Nilai Etika dan Kerja dalam Al-Qur’an (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 214.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dengan memperhatikan pengertian kompensasi dan uraian diatas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi tersebut. Faktor-faktor antara lain adalah sebagai berikut:²⁶

1) Kebenaran dan keadilan

Hal yang mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai pandangannya.

2) Dana organisasi.

Kemampuan organisasi dapat melaksanakan kompensasi terbaik berupa “*financial*” maupun “*non financial*” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan-karyawannya.

3) Serikat karyawan

Para karyawan tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat merupakan “simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perhitungan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.

²⁶ Ibid, 200

4) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktivitas kerja karyawan, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian termaksud.

5) Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa upah/gaji, dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian oleh pimpinan organisasi perusahaan. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya.

6) Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tidak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas terpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintah yang ikut menentukan upah minimum atau jumlah jam kerja karyawan baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.²⁷

d. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

²⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cat I; Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1992), 99-100.

- 1) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan ke pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.²⁸

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.²⁹ Budaya ini diwariskan kepada anggota baru sebagai cara berpikir dan bertindak dalam organisasi.

²⁸ Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal EMA* 6, no. 1 (2021): 21.

²⁹ Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Cet. VI, Bandung: Alfabeta.) 2021. 47.

a. Tahap-Tahap Pembentukan Budaya Organisasi.

Pembentukan budaya organisasi tidak terjadi secara instan, tetapi melalui tahapan yang berkembang seiring waktu. Menurut Schein, terdapat tiga tahap utama dalam pembentukan budaya organisasi:

- 1) Tahap Pembentukan Tahap ini terjadi saat organisasi baru dibentuk. Para pendiri organisasi menentukan visi, misi, nilai, dan norma dasar yang menjadi acuan bagi anggota organisasi. Pada tahap ini, para pemimpin memiliki peran besar dalam menetapkan standar budaya yang diharapkan.
- 2) Tahap Pengembangan Setelah nilai-nilai dasar terbentuk, organisasi mulai menerapkan dan menginternalisasi budaya tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari. Proses sosialisasi dilakukan melalui pelatihan, kebijakan perusahaan, dan praktik kerja yang mendorong karyawan untuk memahami dan menerapkan budaya organisasi.
- 3) Tahap Pemantapan Pada tahap ini, budaya organisasi telah melekat kuat dalam sistem kerja dan pola pikir karyawan. Budaya tersebut dipertahankan melalui kepemimpinan yang konsisten, reward sistem, serta komunikasi yang terbuka dalam organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, budaya organisasi dapat mengalami perubahan akibat perubahan lingkungan bisnis atau manajemen.

Dalam alquran juga menjelaskan pada Q.S Al-Hujurat / 13:

إِن هُنَّ أَكْثَرُكُمْ عِنْدَ هَٰذَا أَتَقَاتُمْ

Terjemahannya:

"Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu."³⁰

Menurut M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, ayat ini merupakan deklarasi universal tentang kesetaraan dan kemuliaan manusia di sisi Allah. Ayat ini dimulai dengan seruan “Yā ayyuhannās” (wahai manusia), yang menunjukkan bahwa pesan ayat ini bersifat umum dan mencakup seluruh umat manusia, tanpa memandang suku, bangsa, warna kulit, atau agama.

Quraish Shihab menjelaskan bahwa asal-usul manusia sama, yakni dari seorang laki-laki (Adam) dan seorang perempuan (Hawa). Dengan demikian, tidak ada alasan bagi siapa pun untuk merasa lebih tinggi atau lebih rendah dibanding yang lain karena faktor keturunan atau status sosial.

Selanjutnya, frasa “wa ja‘alnākum syu‘ūban wa qabā’ila lita‘ārafū” (Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal) menunjukkan bahwa perbedaan manusia adalah kehendak Allah yang memiliki tujuan positif, yaitu untuk saling mengenal, bekerja sama, saling memahami, dan mengambil pelajaran dari keragaman tersebut. Quraish Shihab menegaskan bahwa kata “lita‘ārafū” bukan berarti agar manusia saling membanggakan diri atau merendahkan pihak lain, melainkan saling mengenal dan menghargai keberagaman sebagai bentuk pengabdian kepada Allah.

Bagian berikutnya dari ayat ini, “inna akramakum ‘indallāhi atqākum”, menegaskan tolak ukur kemuliaan manusia bukanlah garis keturunan, kekayaan,

³⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya, (QS. Al-Hujurat: 13)”

jabatan, atau status sosial, melainkan ketakwaan, yakni kesadaran dan ketaatan seseorang untuk menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Menurut Quraish Shihab, takwa adalah puncak kualitas kemanusiaan yang mengarahkan seseorang agar selalu berbuat baik, jujur, adil, dan menjunjung tinggi nilai kemanusiaan. Karena itu, seseorang bisa saja tampak sederhana secara duniawi, tetapi sangat mulia di sisi Allah karena ketakwaannya.

Ayat ini ditutup dengan kalimat “inna Allāha ‘alīmun khabīr” (sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti), yang berarti bahwa hanya Allah yang benar-benar mengetahui kedalaman takwa dan keikhlasan hati manusia, bukan penilaian lahiriah yang sering kali keliru.³¹

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon, menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko, Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

³¹ Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 12. Jakarta: Lentera Hati. 2002

- 3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervise dengan baik.
- 5) Agresif dalam bekerja produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima.³²

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kerja berasal dari kata *Job Ferformance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)³³. Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kait dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

³² Rachmatullaily Fahmi, Syahrur Agung, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Inovator* 2, no. 2 (2022): 101.

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet I; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 67.

ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai daya hasil kerja yang harus dicapai.³⁴

Pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.³⁵ Di dalam Al-Qur'an, Allah telah memerintahkan kepada makhluknya untuk senantiasa bekerja dengan kinerja yang tinggi. Terdapat di dalam QS At-Taubah / 9 : 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ هَالِكٌ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالْهَشَاةِ
فَسَيَاْكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Terjemahannya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”³⁶

³⁴ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Cet I; Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), 7.

³⁵ Irham et al., “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu,” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2021): 46.

³⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, “Al-Qur'an Dan Terjemahannya, QS At-Taubah: 9 ayat 105,” *Diakses Dari <https://Quran.Kemenag.Go.Id>*.

Ayat ini merupakan perintah Allah kepada Rasulullah saw. dan seluruh umat manusia untuk bekerja dan beramal dengan sungguh-sungguh. Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah, perintah “i‘malū” (bekerjalah) tidak hanya terbatas pada pekerjaan duniawi semata, tetapi mencakup segala bentuk amal kebaikan, baik dalam bidang ibadah, sosial, ekonomi, maupun moral. Quraish Shihab menjelaskan bahwa perintah ini mengandung motivasi dan peringatan sekaligus. Artinya, setiap usaha yang dilakukan manusia tidak akan sia-sia di hadapan Allah, karena semuanya berada dalam pengawasan ilahi. Namun, ayat ini juga menjadi peringatan agar manusia tidak berbuat kemunafikan atau beramal dengan niat buruk, sebab tidak ada amal yang luput dari pengetahuan Allah.

Bagian ayat “fasayarallāhu ‘amalakum wa rasūluhu wal-mu‘minūn” menunjukkan bahwa amal seseorang tidak hanya berdampak pada dirinya sendiri, tetapi juga dapat dilihat dan dinilai oleh masyarakat (kaum mukminin). Ini menggambarkan pentingnya tanggung jawab sosial dan transparansi dalam setiap tindakan manusia. Selanjutnya, Allah berfirman “wasaturaddūna ilā ‘ālimil-ghaibi wasy-syahādah”, yang berarti manusia pada akhirnya akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui segala yang tampak dan tersembunyi. Quraish Shihab menafsirkan bagian ini sebagai peringatan bahwa penilaian manusia terhadap suatu amal bersifat sementara, sedangkan penilaian Allah bersifat abadi dan sempurna. Tidak ada amal, sekecil apa pun, akan luput dari pengawasan dan pembalasan-Nya. Oleh karena itu, ayat ini tidak hanya menuntut manusia untuk bekerja keras, tetapi juga bekerja dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan nilai-nilai kebenaran.

Menurut Quraish Shihab, ayat ini mengandung pesan etika kerja Islam, yakni bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Islam menolak sikap malas, pasif, dan tidak produktif. Setiap muslim dituntut untuk aktif berkontribusi bagi kemaslahatan umat, dengan kesadaran bahwa setiap usaha yang dilakukan akan dinilai oleh Allah. Dengan demikian, Q.S. At-Taubah ayat 105 menegaskan bahwa amal dan kerja keras merupakan wujud nyata dari keimanan. Ayat ini mendorong manusia untuk beramal dengan integritas, tanggung jawab, dan keikhlasan, karena Allah tidak hanya menilai hasil pekerjaan, tetapi juga niat dan prosesnya.³⁷

Faktor-faktor Mempengaruhi kinerja Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu meliputi : Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, keluarga, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi meliputi: desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison dalam jurnal (Huzbillah Atqiya) dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Hasil kerja merupakan objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan.

³⁷ Shihab, M. Quraish. Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, Jilid 12. Jakarta: Lentera Hati. 2002".

- 2) Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.
- 4) Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 5) Upaya kerja seseorang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³⁸

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran hubungan antara variabel yang terkait dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada kajian pustaka hasil penelitian terdahulu yang relevan dan terikat. Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel independen yaitu pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

1. Pelatihan Kerja (X_1) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang menerima pelatihan yang baik cenderung memiliki kinerja baik terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka.

³⁸ Tri Ananto Huzbillah Atqiya, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Indonesia Syariah Tbk Area Jakarta Thamrin," *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan* 2, no. 1 (2024): 49.

2. Kompensasi (X_2) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan tersebut, motivasi karyawan akan meningkat, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima cenderung lebih produktif, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

3. Budaya Organisasi (X_3) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan

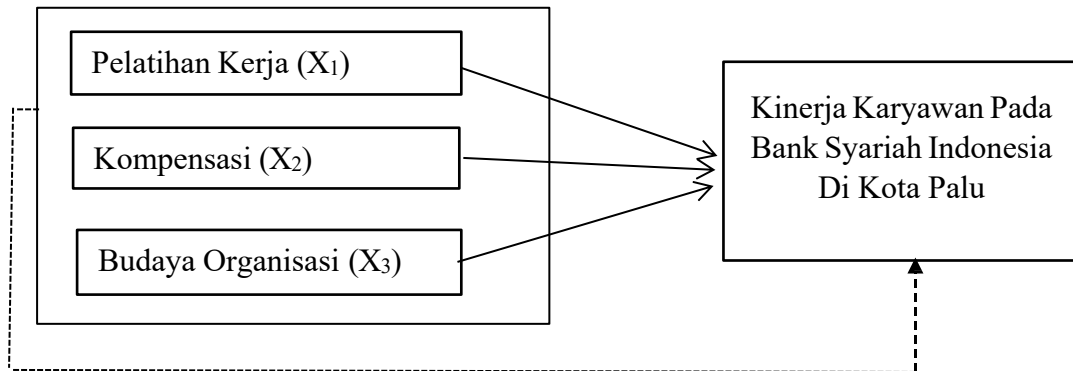
Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika nilai-nilai dan norma yang diterima faktor diterapkan dengan konsisten dalam organisasi, karyawan akan merasa lebih terlibat, termotivasi, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi $\rightarrow$ Kinerja Karyawan

Ketiga faktor ini, yaitu pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, bekerja secara simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi ketiga faktor ini memperkuat dampaknya terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan. Dengan adanya pelatihan yang baik, kompensasi yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung, karyawan akan lebih termotivasi dan kinerja mereka akan meningkat secara keseluruhan.

Dengan memperkuat hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan kinerja karyawan Tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu Mada dapat meningkat, mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut sistematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

-----> : Secara Simultan

————> : Secara Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hypo yang berarti dibawah dan thesa yang berarti kebenaran, hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁹ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

³⁹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Edisi revi. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada maka diarahkan untuk merujuk pada dugaan sementara, yaitu hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. (H₁): Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
2. (H₂): Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
3. (H₃): Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu.
4. (H₄): Pelatihan kerja, kompensasi, budaya organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).¹ Dalam melakukan penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan yakni metode survey yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Priyono² populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang bersedia menjadi responden dan mengembalikan kuesioner kepada peneliti secara lengkap dan tepat waktu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh benar-benar valid, serta mencerminkan persepsi nyata karyawan aktif terhadap variabel yang diteliti.

¹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Cet. V Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2023).

²Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Cet. II, Surabaya: Zifatama Publishing). 2016

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai wakil dari keseluruhan populasi.³ Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi.

Untuk memastikan bahwa responden benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menetapkan kriteria pengambilan sampel sebagai berikut:

- a. Karyawan aktif yang bekerja di salah satu kantor cabang BSI di Kota Palu.
- b. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan agar memahami budaya kerja di BSI.
- c. Dapat dihubungi atau diakses selama proses pengumpulan data berlangsung.

Pembagian kuesioner dilakukan melalui perwakilan di masing-masing cabang untuk mempermudah distribusi dan efisiensi waktu. Peneliti tetap melakukan koordinasi dengan pihak cabang guna memastikan bahwa seluruh responden yang mengisi dan mengembalikan kuesioner merupakan karyawan yang memenuhi kriteria tersebut.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan (R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2019). 118

Dengan demikian, seluruh 63 responden yang berpartisipasi merupakan karyawan aktif BSI di Kota Palu yang bersedia menjawab kuesioner secara sukarela dan mengembalikannya langsung kepada peneliti..

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Adapun variabel penelitian ini terdiri dari *independen variabel* dan *dependen variabel*.

1. Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya sehingga timbul variabel dependen. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel yang dipengaruhi yaitu, Kinerja Karyawan (Y_1)

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian.⁵ Berikut merupakan definisi operasional yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Cet. XXIX. Bandung: Alfabeta, 2017), 86.

⁵Sumardi suryabrata, *Metode Penelitian* (Cet. I, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), 29.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pelatihan Kerja (X ₁)	Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian dan perilaku yang spesifik berhubungan dengan pekerjaan. Evaluasi program pelatihan tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif didalam mencapai sasaran yang telah di tetapkan.	1. Sikap 2. Pengetahuan 3. Keterampilan ⁶
2.	Kompensasi (X ₂)	Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas. ⁷
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	Merujuk pada penjabaran spesifik dari nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan praktik yang di terima dan di terapkan di dalam suatu organisasi. Mencakup cara-cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, cara mereka menghadapi masalah, serta bagaimana mereka memandang tujuan dan pencapaian dalam lingkungan organisasi.	1. Inovatif 2. Memberikan Perhatian 3. Berorientasi 4. Agresif 5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja ⁸

⁶ M. Kamil. *Model Pendidikan dan Pelatihan (konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta. Kasmir. 2010). 45

⁷ Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi. Aksara). 2017: 86

⁸ Tampubolon, M. P. *Perilaku Organisasi, Perspektif Organisasi Bisnis*. (Bogor: Ghalia Indonesia. 2008) 233

4.	Kinerja Karyawan (Y ₁)	-Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan ke padanya.	1. Kualitas Hasil Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Upaya kerja ⁹
----	------------------------------------	--	--

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Dalam instrumen penelitian terdapat variabel, sub variabel, dan indikatornya. ¹⁰ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen kuesioner sebagai daftar pernyataan yang diberikan kepada Nasabah Bank Syariah Indonesia. Responden akan memilih jawaban yang telah disediakan dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Ordinal

Jenis Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

⁹ Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Manajemen Sumber Daya manusia

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 76.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.¹¹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Peneliti telah melakukan pengamatan langsung dan menemukan masalah yang menjadi alasan untuk melakukan penelitian ini.
- 2) Kuesioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan tetap Bank Syariah Indonesia.
- 3) Sumber data dalam penelitian yang digunakan yakni data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner dan data sekunder terdiri atas sumber dari buku-buku, website, penelitian terdahulu baik jurnal ilmiah atau skripsi.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam pernyataan atau pertanyaan yang harus dieliminasi atau dibuang dan diganti karena dianggap tidak relevan. Uji Validitas memiliki kriteria penilaian yaitu,

¹¹V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami)*, ed. Cet. III (Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014), 73–74.

Apabila r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ dari r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Suatu pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila responden konsisten dalam memilih jawaban dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.¹²

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam pengujian data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov serta didukung uji data normal p-plot. Data dikatakan diterima apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada ($p > 0,05$). Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($p < 0,05$) maka data dikatakan ditolak.
- b. Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu variabel bebas (independen) saling berkorelasi atau tidak. Uji yang baik yaitu tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala tersebut dilakukan dengan melihat nilai tolerance yaitu apabila nilai tolerance $< 0,10$

¹²Ibid., 48.

atau $VIF > 0,10$ maka terdapat multikolinieritas. Atau sebaliknya nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.¹³

- c. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.¹⁴ Apabila model regresi dari residual tetap antara satu pengamatan dengan lainnya maka disebut homoskedastisitas, uji yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dikatakan signifikan apabila memiliki tingkat signifikan > 0.05 .

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ialah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan BSI Kota Palu

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi

e : Faktor Kesalahan

X_1, X_2, X_3 : Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi

¹³Ibid., 170.

¹⁴Ibid., 134.

5. Uji Hipotesis (Uji T dan Signifikan)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penguji dilakukan dengan menggunakan significance level 0.05 ($\alpha = 5\%$). Sugiyono¹⁵ menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan.

6. Uji t (Parsial)

Pada dasarnya uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Setiawati¹⁶ mengatakan bahwa uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel berdasarkan kriteria di bawah ini :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana variabel independen (X) tidak berpengaruh. secara parsial terhadap variabel dependen.

Pengujian dilakukan dengan mengkomparasi nilai t yang berasal dari perhitungan dengan nilai t yang berada pada tabel dengan tingkat signifikansi sebesar (α) 5% dan degree of freedom (df) sebesar $n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel).

¹⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 98.

¹⁶Setiawati Setiawati, "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2020): 1581-1590.

7. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan atau simultan. Berikut merupakan kriteria penilaiannya :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung lebih kecil daripada F tabel dan/atau signifikansinya lebih dari 0,05.
- b. H_a diterima dan H_0 ditolak jika F hitung lebih besar daripada F tabel dan/atau signifikansinya kurang dari 0,05.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai rentang nilai nol sampai satu. Semakin kecil nilainya maka pengaruh variabel independen terhadap dependen dianggap lemah. Jika yang terjadi sebaliknya maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dianggap kuat.¹⁷

¹⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 95.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Syariah Indonesia

Industri perbankan Indonesia telah mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang diresmikan secara langsung oleh presiden Joko Widodo di istana negara pada tanggal 1 Februari 2021 atau 19 jumadil akhir 1442 H. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger kepada tiga usaha bank syariah tersebut tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Dan pada tanggal 1 Februari 2021, presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Komposisi pemegang saham BSI adalah : PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83 %, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85 %, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25 %. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5 %.⁶⁸

BSI merupakan ikhtiar dari lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan mampu memberikan energi baru dalam Pembangunan ekonomi nasional serta dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Kehadiran BSI juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang *universal*, modern, dan memberikan kebaikan bagi seluruh alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*). Selain kinerja yang terus tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia mempunyai misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah

⁶⁸Cermati.com, “Sejarah dan Perkembangan Bank Syariah di Indonesia,” (diakses Agustus 2025)

nasional yang besar dan kuat, serta fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbanyak di dunia berpotensi memberikan peluang bagi bank syariah dalam memimpin sektor perbankan syariah yang terdepan dalam industri keuangan syariah.⁶⁹

Kantor cabang pembantu Bank Syariah Indonesia diwilayah kota Palu bermula pada tahun 2021 yang membuka 5 cabang di kota Palu, pertama yaitu Komplek Palu Plaza Blok IV, jln. Sis Aljufri, Boyaoge, kec. Tatanga, kota Palu, Sulawesi Tengah 9411; yang kedua jln. Gajah Mada no. 77, Siranindi, kec. Palu Barat, kota Palu 9411; yang ketiga jln. Prof. Moh. Yamin no. 46, Tatura Utara, kec. Palu Selatan, kota Palu 94236; yang keempat jln. Basuki Rahmat no. 58 Tatura Selatan, kec. Palu Selatan, kota Palu 9411; dan yang kelima jln Woltermonginsidi lolu Selatan, kec. Palu Timur kota Palu 94112.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia memiliki visi dan misi sebagai acuan untuk lebih maju, antara lain sebagai berikut:

a. Visi

Top 10 Global Islamic Banking

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia yakni dengan melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+ T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025

⁶⁹ Ibid.

- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham yakni menjadi top 5 bank yang profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- 3) Menjadi Perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia yakni perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.⁷⁰

3. Produk *E-banking* Bank Syariah Indonesia

Produk layanan digital (*e-banking*) pada Bank Syariah Indonesia antara lain sebagai berikut:

- a. BSI Aisyah
- b. BSI *Mobile*
- c. BSI ATM CRM (*Cash Recycle Machine*)
- d. BSI *Merchant Business*
- e. BSI Jadi Berkah.id
- f. BSI QRIS
- g. BSI *Cardless Withdrawal*
- h. Mitraguna *Online*
- i. BSI Debit *Card* OTP
- j. Griya Hasanah *Online*
- k. E-mas BSI *Mobile*⁷¹

⁷⁰ Bank Syariah Indonesia, “Produk dan Layanan Digital Banking,” *Bank BSI*, <https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/digital-banking> (diakses Agustus 2025)

⁷¹ *ibid*

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap di lima kantor cabang Bank Syariah Indonesia di Kota Palu. Data penelitian yang diperoleh menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk kuesioner offline yang kemudian disebar atau dibagikan kepada karyawan tetap di lima kantor cabang Bank Syariah Indonesia di Kota Palu sebagai sampel penelitian. Adapun perincian kuesioner yang peneliti bagikan kepada sampel yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
63	63	63	63	100%

Sumber: Data Primer, 2025

Dalam tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan tetap di lima kantor cabang Bank Syariah Indonesia di Kota Palu.

Adapun data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Peresentase %
Laki-laki	29	46%
Perempuan	34	54%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 63 orang responden berdasarkan jenis kelamin. Sebagian besar merupakan responden perempuan yang berjumlah 34 orang dengan persentase sebesar (54%), sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar (46%).

Tabel 4. 3
Usia

Usia	Frekuensi	Peresentase %
< 25 Tahun	20	31,7%
26-35 Tahun	31	49,2%
36-45 Tahun	11	17,5%
> 45 Tahun	1	1,6%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 4.3 menunjukkan jumlah responden dari usia, dimana responden terbanyak berusia 26-35 tahun yang berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar (49,2%) dan yang terendah berusia > 45 tahun yang berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar (1,6%).

Tabel 4. 4
Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Peresentase %
SMK/SMA	15	23,8%
Diploma	1	1,6%
Sarjana (S1)	42	66,7%
Pascasarjana	5	7,9%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 4.4 menunjukkan jumlah responden berdasarkan pendidikan, dimana responden terbanyak merupakan lulusan sarjana (s1) yang berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar (66,7%) sedangkan responden terendah merupakan lulusan diploma yang berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar (1,6%).

Tabel 4. 5
Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Peresentase %
< 1 tahun	18	28,5%
1-3 tahun	19	30,2%
4-6 tahun	11	17,5%
> 6 tahun	15	23,8%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 4.5 menunjukkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja di BSI Kota Palu dimana responden terbanyak telah bekerja di BSI yang ada di Kota Palu selama 1-3 tahun yang berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar (30,1%) sedangkan responden terendah telah bekerja di BSI yang ada di Kota Palu selama 4-6 tahun yang berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar (17,5%).

Tabel 4. 6
Unit Kantor Cabang

Keterangan	Frekuensi	Persentase %
BSI Palu Gajah Mada	18	28,5%
BSI Basuki Rahmat	11	17,5%
BSI Palu Plaza	11	17,5%
BSI Moh Yamin	11	17,5%
BSI Martadinata	12	19%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Pada tabel 4.6 menunjukkan jumlah responden berdasarkan unit kantor cabang dimana responden terbanyak berasal dari unit kantor cabang BSI Palu Gajah Mada yang berjumlah 18 orang dengan persentase (28,5%) sedangkan responden terendah berasal dari 3 kantor cabang yakni BSI Basuki Rahmat, BSI Palu Plaza dan BSI Moh Yamin yang berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar (17,5%).

2. Karakteristik Tanggapan Responden

Tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yakni, pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi (variabel independen) serta kinerja karyawan (variabel dependen). Yang kemudian dari tanggapan tersebut dicari nilai rata-ratanya oleh karena itu harus dibuat interval datanya terlebih dahulu.⁷²

⁷² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2019

Adapun deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7
Pelatihan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Saya merasa semangat saat mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.	0	0	14	27	21	255	62	4,11
2	Saya menerima pelatihan kerja dengan sikap positif dan antusias.	0	0	13	27	22	257	62	4,15
3	Pelatihan kerja membantu saya memahami pekerjaan dengan lebih baik.	0	1	6	30	25	265	62	4,27
4	Saya memperoleh banyak pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikuti.	0	0	10	30	22	260	62	4,19
5	Pelatihan kerja meningkatkan keterampilan teknis saya dalam menjalankan tugas	0	0	3	35	24	269	62	4,34
6	Setelah pelatihan, saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan,	0	0	3	36	23	268	62	4,32

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.7, hasil survei menunjukkan variabel pelatihan kerja berada pada kategori Baik hingga Sangat Baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pelatihan kerja meningkatkan keterampilan teknis saya dalam menjalankan tugas” (mean 4,34 – Sangat Baik), sedangkan nilai terendah ada pada “Saya merasa semangat saat mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.” (mean 4,11 – Baik). Hal ini menunjukkan pelatihan kerja sangat dirasakan manfaatnya dalam meningkatkan keterampilan teknis dan rasa percaya diri karyawan.

Tabel 4. 8
Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	1	0	3	36	22	264	62	4,26
2	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya peroleh setiap bulan.	1	0	5	31	25	265	62	4,27
3	Saya menerima upah lembur sesuai jam kerja tambahan yang saya lakukan.	1	0	10	29	22	257	62	4,15
4	Perusahaan memberikan upah tambahan bila saya bekerja di luar jam kerja.	1	0	7	32	22	260	62	4,19
5	Saya mendapatkan intensif jika mencapai atau melebihi target kerja.	0	1	1	36	24	269	62	4,34
6	Intensif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya.	0	1	2	28	31	275	62	4,44
7	Tunjangan yang saya terima membantu saya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	2	5	17	28	10	225	62	3,63
8	Perusahaan memberikan tunjangan dengan adil dan merata kepada semua karyawan.	2	4	14	31	11	231	62	3,73
9	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung produktivitas saya.	2	6	11	29	14	233	62	3,76
10	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang tersedia di tempat kerja.	1	0	6	22	33	272	62	4,39

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Hasil survei variabel kompensasi (tabel 4.8) mayoritas berada pada kategori Baik hingga Sangat Baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Intensif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya” (mean 4,44 – Sangat Baik). Sedangkan nilai terendah adalah “Tunjangan yang saya terima membantu saya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari” (mean 3,63 – Baik). Artinya, kompensasi berupa gaji dan insentif lebih dirasakan manfaatnya dibandingkan tunjangan.

Tabel 4. 9
Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Perusahaan mendorong saya untuk berfikir kreatif dan memberikan ide baru.	2	2	19	25	14	233	62	3,76
2	Saya diberikan kebebasan untuk mencoba metode kerja baru dalam menyelesaikan tugas	2	1	14	30	15	241	62	3,89
3	Pimpinan perusahaan peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.	0	5	2	33	22	258	62	4,16
4	Masukan dari karyawan diperhatikan pihak manajemen	0	5	11	27	19	246	62	3,97
5	Saya diarahkan untuk selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	2	2	9	30	19	248	62	4,00
6	Pencapaian hasil kerja menjadi prioritas dalam budaya organisasi ini.	3	1	10	31	17	244	62	3,94
7	Lingkungan kerja menuntut saya untuk selalu berprestasi tinggi.	3	3	4	27	25	254	62	4,10
8	Saya terdorong untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kinerja.	2	3	4	23	30	262	62	4,23
9	Saya merasa aman dan memiliki kepastian kerja di perusahaan ini.	1	3	8	33	17	248	62	4,00
10	Budaya organisasi mendukung stabilitas dan keberlanjutan kerja saya.	2	1	10	34	15	245	62	3,95

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.9, variabel budaya organisasi secara umum berada pada kategori Baik, dengan satu indikator pada kategori Sangat Baik, yaitu “Saya terdorong untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kinerja” (mean 4,23). Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan mendorong saya untuk berfikir kreatif dan memberikan ide baru” (mean 3,76 – Baik). Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi sudah positif, namun inovasi dan kreativitas masih bisa ditingkatkan.

Tabel 4. 10
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.	0	0	10	23	29	267	62	4,31
2	Saya tidak mengalami kendala dalam memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan.	0	0	8	27	27	267	62	4,31
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.	0	0	7	34	21	262	62	4,23
4	Saya tidak mengalami kendala dalam memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan.	0	0	2	24	36	282	62	4,55
5	Saya menunjukkan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas saya	0	0	4	29	29	273	62	4,40
6	Saya siap membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bersama	0	0	6	26	30	272	62	4,39

Sumber: Hasil Penelitian 2025

Hasil survei pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh kategori Sangat Baik pada seluruh indikator. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya tidak mengalami kendala dalam memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan” (mean 4,55 – Sangat Baik). Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan” (mean 4,23 – Sangat Baik). Secara keseluruhan, hal ini membuktikan bahwa karyawan BSI Kota Palu memiliki kinerja tinggi, baik secara individu maupun kerja sama tim.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk Pengaruh Kualitas Produk, Sosialisasi, Nilai Taksiran dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Dalam Menggunakan Produk Amanah Pegadaian Talise.

a) Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Korelasi Product Moment yaitu uji untuk membandingkan hasil Output Corrected Item Total Correlation (r hitung) dengan r tabel (nilai kritis) pada degree of freedom yang rumusnya adalah $(df) = n - 2$, dimana n merupakan jumlah sampel pada penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah 63 responden. Maka $df = 63 - 2 = 61$. Sebagaimana pada r tabel degree of freedom untuk urutan ke 61 diperoleh 0,248.

Berikut ini hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner yaitu:

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel (X_1) Kualitas Produk

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,663	$\geq 0,248$	Valid
	Pernyataan 2	0,848		
	Pernyataan 3	0,514		
	Pernyataan 4	0,619		
	Pernyataan 5	0,637		
	Pernyataan 6	0,754		

Sumber: Data Output SPSS.23, 2025

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator variabel X_1 dinyatakan valid dikarenakan nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,248 terhadap nilai minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 12
Uji Validitas Variabel (X_2) Sosialisasi

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Kompensasi (X_2)	Pernyataan 1	0,768	0,248	Valid
	Pernyataan 2	0,780		
	Pernyataan 3	0,741		
	Pernyataan 4	0,787		
	Pernyataan 5	0,698		
	Pernyataan 6	0,647		
	Pernyataan 7	0,710		
	Pernyataan 8	0,766		
	Pernyataan 9	0,664		
	Pernyataan 10	0,520		

Sumber: Data Output SPSS.23, 2025

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel X_2 dinyatakan valid dikarenakan nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,248 terhadap nilai minimum yang ditetapkan.

Tabel 4. 13
Uji Validitas Variabel (X_3) Nilai Taksiran

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X_3)	Pernyataan 1	0,744	0,248	Valid
	Pernyataan 2	0,789		
	Pernyataan 3	0,705		
	Pernyataan 4	0,678		
	Pernyataan 5	0,849		
	Pernyataan 6	0,793		
	Pernyataan 7	0,771		
	Pernyataan 8	0,711		
	Pernyataan 9	0,822		
	Pernyataan 10	0,757		

Sumber: Data Output SPSS.23, 2025

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua indikator variabel X_3 dinyatakan valid dikarenakan nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,248 terhadap nilai minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 14
Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,706	$\geq 0,248$	Valid
	Pernyataan 2	0,769		
	Pernyataan 3	0,757		
	Pernyataan 4	0,457		
	Pernyataan 5	0,681		
	Pernyataan 6	0,813		

Sumber: Data Output SPSS.23, 2025

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa semua indikator variabel Y dinyatakan valid dikarenakan nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,248 terhadap nilai minimum yang telah ditetapkan.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai ronba hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Yang dimana jika kuesioner tersebut reliabel dan jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan ataupun pernyataan yang ada pada penelitian ini dan diuji dengan menggunakan program SPSS (Statistical Packaged For Social Siences) versi 23 for windows dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.⁷³ Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 183.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,751	6
Kompensasi (X ₂)	0,883	10
Budaya Organisasi (X ₃)	0,919	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	6

Sumber: Data Output SPSS.23, 2025

Pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa variabel X₁ nilai ronbach's alpha bernilai 0, 751, variabel X₂ nilai ronbach's alpha bernilai 0,883, variabel X₃ nilai ronbach's alpha bernilai 0,701, variabel X₄ nilai ronbach's alpha bernilai 0,919 dan variabel Y nilai ronbach's alpha bernilai 0,793 maka kuesioner yang diuji pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki ronbach's alpha lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

b) Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini ialah metode Kolmogrov-sminov untuk mengetahui apakah sampel merupakan jenis distribusi normal. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Yang dimana dasar pengambilan keputusan melalui analisis dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.⁷⁴

⁷⁴ Imam Gozali, *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 2013* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 160.

Adapun hasil uji Normal metode Kolmogorov-sminov penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89777311
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,053
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat metode Kolmogorov-sminov diatas menunjukkan data berdistribusi normal dimana diperoleh bahwa seluruh data Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0,2 > 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian diatas berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variable independen. Yang dimana jika terjadi korelasi antar variable tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Koefisien korelasi antar variable haruslah berada di bawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terdapat masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksi hal tersebut, yakni dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,692	1,444
	Kompensasi	,685	1,460
	Budaya Organisasi	,984	1,017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Output SPSS 23, 2025

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel pelatihan kerja mendapatkan nilai 0,692, variabel kompensasi mendapatkan nilai 0,685 dan variabel budaya organisasi mendapatkan nilai 0,984 serta nilai VIF dari masing-masing variabel menunjukan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolonearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah uji yang digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal ini disebut dengan homoskedastisitas. Sedangkan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka hal ini disebut dengan Heteroskedastisitas.⁷⁵

⁷⁵ Pedoman Modul Statistik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palu (2020),55.

Adapun uji heteroskedastisitas dalam data penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,360	1,686		4,366	,000
	Pelatihan Kerja	,036	,070	,071	,514	,610
	Kompensasi	-,163	,041	-,551	-,937	,432
	Budaya Organisasi	-,006	,031	-,021	-,184	,855

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Sumber: Data Output SPSS. 23, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dikatakan bahwa nilai pelatihan kerja dikatakan homogeny karena memiliki nilai signifikan $0,61 > 0,05$, yang berarti tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada kompensasi nilai sig. $0,43 > 0,05$ yang berarti termasuk homogen dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan pada budaya organisasi nilai sig. $0,85 > 0,05$ yang berarti termasuk homogen dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, analisis regresi linear berganda adalah salah satu metode atau alat analisis statistic non parametric yang berfungsi menganalisis kaitan hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa hasil observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian.⁷⁶

⁷⁶ Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014).

Berikut ini adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 23.

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,548	3,125		,495
	Pelatihan Kerja	,390	,131	,383	2,990
	Kompensasi	,188	,077	,314	2,441
	Budaya Organisasi	,068	,057	,127	1,180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,548 + 0,390X_1 + 0,188X_2 + 0,068X_3$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel X_1 (pelatihan kerja), X_2 (kompensasi) dan X_3 (budaya organisasi) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan), hasil perhitungan diatas dijelaskan sebagai berikut

- 1) Nilai konstanta persamaan linear menunjukan angka 1,548 ini diartikan jika variabel independen yaitu pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi diasumsikan (0), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,548.
- 2) Nilai koefisien pelatihan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan jika pelatihan kerja mempunyai hubungan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,390.
- 3) Nilai koefisien kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,188. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mempunyai hubungan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,188.

- 4) Nilai Koefisien budaya organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi mempunyai hubungan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,068.

d) Uji Hipotesis

1) Uji T

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X_1), (X_2) dan (X_3) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Adapun perhitungan dalam uji t adalah:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 63-3-1) \\ &= (0,025 ; 59) \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Adapun hasil data uji T pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,548	3,125		,495	,622
	Pelatihan Kerja	,390	,131	,383	2,990	,004
	Kompensasi	,188	,077	,314	2,441	,018
	Budaya Organisasi	,068	,057	,127	1,180	,243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS. 23, 2025

Pada tabel 4. 20 hasil perhitungan statistik diatas, apabila uji T dari variabel dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut.

- 1) Diketahui bahwa pelatihan kerja diperoleh $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (sig) 0,00 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,00 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Diketahui bahwa kompensasi diperoleh $t_{hitung} 2,441 > t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (sig) 0,01 lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,01 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diketahui bahwa budaya organisasi diperoleh $t_{hitung} 1,180 < t_{tabel} 2,001$ dan nilai signifikansi (sig) 0,24 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $0,24 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji F

Uji ini adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X_1), (X_2) dan (X_3) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Adapun cara untuk menghitung F tabel yakni:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k;n-k-1) \\
 &= F(3;63-3-1) \\
 &= F(3;59) \\
 &= 2,761
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independent

Hasil datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 21
Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,425	3	16,808	6,524	,001 ^b
	Residual	141,699	55	2,576		
	Total	192,124	58			

a. Dependent Variable: Abs_Ress

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Output SPSS 23,2025.

Pada tabel 4. 21 hasil uji Anova (Analysis of Varians) atau F test diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 6,524 > F_{tabel} 2,761$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana presentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,222	1,60510

Sumber: Data Output SPSS 23,2025.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,262 ini artinya sebagai persentase atau variasi kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 26,2%. Sedangkan sisanya yaitu 73,8% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak digunakan ataupun diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,390 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja yang diberikan Bank BSI di Kota Palu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,390 satuan. Selanjutnya, hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan “pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Zulfikar yang membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁷ Penelitian serupa pada studi Ni Made Feby Rahayu dkk., yang menjelaskan bahwa semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang ditunjukkan.⁷⁸

⁷⁷ Achmad Zulfikar, “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama,” *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 4 (2024): 144.

⁷⁸ Ni Made Feby Rahayu, I Wayan Widnyana, and I Gusti Ngurah Bagus Gunadi, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar,” *Values* 3, no. 3 (2022): 823.

Berdasarkan teori Behaviorisme, pelatihan kerja dapat saya simpulkan sebagai stimulus positif yang diberikan organisasi. Stimulus ini mendorong terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang lebih baik, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Fakta di lapangan menunjukkan pelatihan menjadi sangat penting karena tidak semua unit BSI mendapatkan kesempatan yang sama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI di Kota Palu. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberlakukan pihak Bank BSI, maka semakin besar kemungkinan kinerja karyawan akan terus meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,188 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kompensasi yang diberikan oleh pihak Bank BSI yang ada di Kota Palu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$, yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nasrula Kaiyeli yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷⁹ Penelitian lain oleh Priyono dan

⁷⁹ Nasrula Kaiyeli, “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas AlKhairaat Palu,” *Jurnal Ekonomi Trend* 8, no. 2 (2020): 56.

Marnis juga memperkuat hasil ini dengan menjelaskan bahwa kompensasi yang efektif, baik finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.⁸⁰ Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kenyamanan karyawannya, maka semakin baik kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan teori Behaviorisme, kompensasi merupakan bentuk stimulus berupa *reward* (penguatan positif) dari organisasi. Dari hasil penelitian, saya menyimpulkan bahwa kompensasi berupa gaji dan insentif lebih dirasakan manfaatnya dibandingkan tunjangan. Reward ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan penuh semangat. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika organisasi memberikan penghargaan yang sesuai dengan beban kerja serta kontribusinya. Kompensasi terbukti signifikan terhadap kinerja karena bagi karyawan BSI, bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial dianggap sebagai stimulus nyata yang memotivasi kerja. Ketimpangan kompensasi antar-unit yang ditemukan dalam observasi awal justru memperkuat bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil ini menunjukkan bahwa semakin intensif dan efektif kompensasi yang dilakukan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

⁸⁰ Priyono dan Marnis, "Kompensasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 25, No. 3 (2020), hlm. 234

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,068 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi memiliki hubungan yang baik, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat namun hanya sebesar 0,068. Akan tetapi, hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,243 > 0,05$, sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “*budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*” ditolak.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Nuriya Luthfiana yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸¹ Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Reno Putra yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁸²

Dalam perspektif Behaviorisme, budaya organisasi dapat dipandang sebagai stimulus lingkungan kerja yang membentuk pola sikap dan perilaku karyawan. Dari temuan penelitian, saya menyimpulkan bahwa budaya organisasi di BSI Kota Palu sudah cukup positif, terlihat dari dorongan untuk berprestasi dan bersaing secara sehat. Namun, aspek inovasi dan perhatian manajemen masih perlu ditingkatkan agar stimulus budaya organisasi benar-benar mampu mengarahkan karyawan untuk lebih kreatif, adaptif, dan kolaboratif.

⁸¹ Nuriya Luthfiana, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* (Surabaya: Universitas Airlangga, 2021), hlm. 58.

⁸² Reno Putra Tama, Sjafruddin. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.” *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 9, no. 3 (2023): 378.

Budaya organisasi tidak signifikan karena implementasinya di BSI Kota Palu belum menyeluruh. Banyak karyawan berpendapat budaya organisasi tidak selalu harus diikuti, sehingga tidak menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di instansi pendidikan atau pemerintahan, di mana budaya organisasi lebih kuat mengikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ini tidak menjadi penentu utama peningkatan di BSI Kota Palu.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA (tabel 4.21) diperoleh nilai $F_{hitung} = 6,524 > F_{tabel} = 2,761$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI di Kota Palu. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan” diterima.

Besarnya pengaruh simultan ini tergolong cukup kecil, meskipun signifikan. Hal ini dapat dijelaskan karena kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor yang kompleks dan tidak hanya bergantung pada pelatihan, kompensasi, maupun budaya organisasi. Misalnya, adanya dorongan motivasi individu, pola kepemimpinan atasan, atau iklim kerja di cabang lain juga berkontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Reno Putra, yang menjelaskan bahwa kombinasi budaya organisasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja karyawan.⁸³ Artinya, peningkatan kinerja karyawan BSI Kota Palu hanya bisa optimal jika dilakukan dengan strategi menyeluruh yang mencakup pembekalan keterampilan, pemberian kompensasi yang adil, dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi. Penelitian Wibowo dan Susanti juga menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut hanya akan optimal jika diterapkan secara terpadu, bukan secara parsial.⁸⁴

Jika dikaitkan dengan teori Behaviorisme, maka pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi bekerja sebagai stimulus yang konsisten melalui prinsip penguatan. Meskipun stimulus ini berperan penting, namun frekuensi, kualitas, dan variasinya perlu ditingkatkan agar perilaku kerja yang positif benar-benar terbentuk secara lebih kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26,2%. Hasil ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada Bank BSI Kota Palu harus dilakukan melalui pendekatan komprehensif dengan memperhatikan faktor lain di luar penelitian ini, agar hasilnya lebih maksimal.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Wibowo dan Susanti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jurnal Human Resource Development*, Vol. 7, No. 2 (2020), hlm. 142.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Semakin baik pelatihan diberikan, semakin meningkat pula keterampilan, kompetensi, dan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun budaya kerja yang baik dapat mendorong keterlibatan dan motivasi, faktor ini belum menjadi penentu utama peningkatan kinerja di BSI Kota Palu
4. Secara simultan, pelatihan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 26,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini (misalnya motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja).

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu perlu difokuskan pada perbaikan pelatihan kerja dan kompensasi, serta memperkuat budaya organisasi agar lebih terinternalisasi di seluruh unit kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kegunaan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen SDM dan perilaku organisasi. Bagi penulis, penelitian ini menjadi pengalaman ilmiah yang bermanfaat. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun lingkungan kerja agar hasil lebih komprehensif.
2. Bagi pihak Bank Syariah Indonesia Kota Palu, penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan, pemberian kompensasi yang lebih adil, serta memperkuat budaya organisasi. Disarankan agar dilakukan evaluasi rutin terhadap sistem pelatihan dan kompensasi, serta internalisasi budaya kerja agar karyawan lebih terikat dan termotivasi.
3. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Disarankan memperluas objek kajian ke bank syariah lain atau lembaga keuangan non-bank dengan jumlah responden lebih besar, sehingga hasil lebih generalis dan menggambarkan kondisi yang lebih luas.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan akademis bagi mahasiswa dan akademisi. Disarankan agar pengembangan kurikulum pembelajaran lebih aplikatif, dengan menekankan penelitian berbasis studi kasus nyata di dunia kerja sehingga teori dapat terhubung langsung dengan praktik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Chaer. *Psikolinguistik Kajian Teoritik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Achmad Zulfikar. “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmenda Jaya Utama.” *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2, no. 4 (2024): 144–156.
- Amelia, Rizka, Nur Fadillah, Dewi Novianti, and Naila Syauqina Zandra. “Penerapan Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah Dalam Sistem Perbankan Islam.” *Welfare Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5, no. 1 (2024): 20–32.
- Amirullah dan Riati. “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Akademika* 20, no. 1 (2022): 29–36.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Elex Sarmigi, Lia Angela, Tiara. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan* 25, no. 1 (2022): 43–52.
- Fahmi, Syahrums Agung, Rachmatullaili. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Inovator* 2, no. 2 (2022): 90–109.
- Febrianti, Reni, and Mia Amanda. “Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera International Jakarta.” *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1, no. 1 (2020): 61–70.
- Gozali, Imam. *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 2013*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Halawa, Iman Enuar, Marni Irawaty Manalu, Siti Syfa Meutia, and Maya Agustina Tanjung. “Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 2 (2021): 187–196.
- Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.” *Jurnal EMA* 6, no. 1 (2021): 17–26.
- Hosnawiyah, Abu Yazid Adnan Quthny, Cici Widya Prasetyandari. “Pengaruh Kualitas Produk Amanah Pegadaian Syariah Probolinggo Terhadap Minat Masyarakat Untuk Membeli Kendaraan Baru Atau Second.” *Jurnal*

Tabarru' : Islamic Banking and Finance 7, no. 1 (2024): 68–78.

Huzbillah Atqiya, Tri Ananto. “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Indonesia Syariah Tbk Area Jakarta Thamrin.” *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan* 2, no. 1 (2024): 47–55.

Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, C. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Irham, Abdul Jalil, Arman, and Rizqa Sabrina. “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Kc Palu.” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2021): 46–56.

Jaelani, Muhammad. *Tafsir Qur'an Jaelani*. Jakarta: Lintas Budi Utama, 2017.

Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, and Rustina Rustina. “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 20–29.

Kaiyeli, Nasrula. “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas AlKhairaat Palu.” *Jurnal Ekonomi Trend* 8, no. 2 (2020): 56–71.

Kementerian Agama Republik Indonesia. “Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Surah Ar-Rahman: Ayat 33.” *Diakses Dari* <https://Quran.Kemenag.Go.Id>.

Luthfiana, Nuriya. “Pengaruh Manajemen Kinerja, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI Dengan Variabel Reward Sebagai Moderasi Perspektif Maqāṣid Al-Sharīah.” *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 2 (June 9, 2024): 623–648. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/3920>.

Marfu'ah, Usfiyatul, and Muhammad Aji Shadiqin. “Fundraising Dalam Lembaga Filantropi Islam.” *Journal of Islamic Management* 2, no. 1 (2022): 1–11.

Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Edisi revi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Nahar, Novi Irwan. “Penerapan Teori Belajar Behavioristik Dalam Proses Pembelajaran.” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 1 (2016): 64–74.

Noor Riefma Hidayah. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Cabang Palu.” *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 4, no. 1 (2022): 39–58.

- Putrayasa Ida Bagus. *Landasan Pembelajaran*. Bali: Undiksha Press, 2013. Rahayu, Ni Made Feby, I Wayan Widnyana, and I Gusti Ngurah Bagus Gunadi. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.” *Values* 3, no. 3 (2022): 823–835.
- Reno Putra Tama, Sjafruddin Sjafruddin. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh Tamiang.” *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* 9, no. 3 (2023): 378–390.
- Safitri, Novia Amanda, Riska Julia, Septi Swinta, Nining Novia Elisah, Dinda Nadya, Anastasya Hutapea, Nadiva Ariyana, et al. “Strategi Inovasi Perbankan Digital Dalam Menghadapi Persaingan Industri Keuangan.” *Indonesian Journal of Economics* 1, no. 5 (2024): 414–419.
- Setiawati, Setiawati. “Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di BEI.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 8 (2020): 1581-1590.
- Roy Setiawan. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.” *Agora* 1, no. 1 (2013): 1–12.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan (R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Cet. XXIX. Bandung: Alfabeta, 2017. Sumardi suryabrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010.
- Suwandi, Suwandi, and Grecia Sutanti. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Di Kabupaten Bekasi.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021): 984–994.
- Suwartono. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2023.
- . *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami)*. Edited by Cet. III. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres, 2014.

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA PALU

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan Tetap
Bank Syariah Indonesia di Kota Palu
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb
Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Dengan ini bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan, sebagai bagian dari pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi saya.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan objektif, guna mendukung analisis akademik yang saya lakukan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah. Kuesioner ini tidak berkaitan dengan status, jabatan, ataupun penilaian kinerja Bapak/Ibu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan jawaban yang jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Saya menyadari bahwa kesibukan Bapak/Ibu sangat padat, namun partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini akan sangat berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir saya.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Mahraeni J
NIM. 21.5.15.0048

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda secara lengkap dan benar.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
3. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/i.
4. Teliti kembali semua jawaban dan jangan sampai ada yang belum terjawab.

Berikut ini adalah keterangan alternatif jawaban :

Simbol	Kategori	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

No Handphone :

Usia : a. < 25 tahun c. 36 – 45 tahun
b. 26 – 35 tahun d. > 45 tahun

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan

Pendidikan : a. SMK / SMA c. Sarjana (S1)
b. Diploma (D3) d. Pascasarjana

Lama Bekerja di BSI : a. < 1 tahun c. 4-6 tahun
b. 1-3 tahun d. > 6 tahun

Unit Kantor Cabang : a. BSI Palu Gajah Mada d. BSI Moh Yamin
b. BSI Basuki Rahmat e. BSI Martadinata
c. BSI Palu Plaza

C. DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan	Pertimbangan					
		STS	TS	N	S	SS	
Pelatihan Kerja (X¹)							
Sikap							
1	Saya merasa semangat saat mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.						
2	Saya menerima pelatihan kerja dengan sikap positif dan antusias.						
Pengetahuan							
3	Pelatihan kerja membantu saya memahami pekerjaan dengan lebih baik.						
4	Saya memperoleh banyak pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikuti.						
Keterampilan							
5	Pelatihan kerja meningkatkan keterampilan teknis saya dalam menjalankan tugas						
6	Setelah pelatihan, saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan,						
Kompensasi (X²)							
Gaji							
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.						
8	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya peroleh setiap bulan.						
Upah							
9	Saya menerima upah lembur sesuai jam kerja tambahan yang saya lakukan.						
10	Perusahaan memberikan upah tambahan bila saya bekerja di luar jam kerja.						
Insentif							
11	Saya mendapatkan intensif jika mencapai atau melebihi target kerja.						
12	Intensif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya.						
Tunjangan							
13	Tunjangan yang saya terima membantu saya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.						
14	Perusahaan memberikan tunjangan dengan adil dan merata kepada semua karyawan.						
Fasilitas							
15	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung produktivitas saya.						

No	Pernyataan	Pertimbangan				
		STS	TS	N	S	SS
16	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang tersedia di tempat kerja.					
Budaya Organisasi (X³)						
Inovatif						
17	Perusahaan mendorong saya untuk berfikir kreatif dan memberikan ide baru.					
18	Saya diberikan kebebasan untuk mencoba metode kerja baru dalam menyelesaikan tugas					
Memberikan Perhatian						
19	Pimpinan perusahaan peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.					
20	Masukan dari karyawan diperhatikan pihak manajemen					
Berorientasi						
21	Saya diarahkan untuk selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.					
22	Pencapaian hasil kerja menjadi prioritas dalam budaya organisasi ini.					
Agresif						
23	Lingkungan kerja menuntut saya untuk selalu berprestasi tinggi.					
24	Saya terdorong untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kinerja.					
Mempertahankan dan menjaga Stabilitas Kerja						
25	Saya merasa aman dan memiliki kepastian kerja di perusahaan ini.					
26	Budaya organisasi mendukung stabilitas dan keberlanjutan kerja saya.					
Kinerja Karyawan (Y)						
Kualitas Hasil Kerja						
27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.					
28	Saya tidak mengalami kendala dalam memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan.					
Kuantitas Hasil Kerja						
29	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan.					
30	Saya tidak mengalami kendala dalam memenuhi volume pekerjaan yang dibebankan.					
Upaya Kerja						
31	Saya menunjukkan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas saya					
32	Saya siap membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bersama					

LAMPIRAN II SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165
Website : www.uinpalu.ac.id email: humas@uinpalu.ac.id

Nomor : 124/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 2 Juni 2025

Kepada Yth.
Branch Manager Bank BSI KCP Palu Re Martadinata
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bambaloka, 14 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Padat Karya, Kelurahan Tondo

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Palu"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank BSI KCP Palu Re Martadinata

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,


Gagiz Muhammad Amin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-480758, Fax. 0451-480108.

Website : www.uinpalu.ac.id email: humas@uinpalu.ac.id

Nomor : 129/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025

Palu, 12 Juni 2025

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan BSI KC Palu Gajah Muda

di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Maizumi J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bambaloka, 14 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Padat Karya, Kelurahan Tando

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kota palu"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di BSI KC Palu Gajah Muda

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Saifur Muhaiminudin Amin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دارالكراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Tulp. 0451-400788, Fax. 0451-480185.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : *155* /Uu.24/E.V/PP.00.9/06/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, *2* Juni 2025

Kepada Yth.
Branch Manager Bank BSI KCP Palu Plaza
di
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bambaloka, 14 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Padat Karya, Kelurahan Tondo

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Palu"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank BSI KCP Palu Plaza

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Sagfir Muhammad Amin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دقو كراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No 23 Palu, Telp. 0451-480108, Fax. 0451-480105.

Website : www.iainpalu.ac.id email : humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 1297/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025

Palu/2 Juni 2025

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Branch Manager Bank BSI KCP Palu Muhi Yamin

di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mahracoi I
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bambiluka, 14 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Padar Karya, Kelurahan Tondo

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Palu"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank BSI KCP Palu Muhi Yamin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Disan,


Sanin Muhammad Amin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu Telp. 0451-483788, Fax. 0451-480165.

Website : www.iainpalu.ac.id email : humas@iainpalu.ac.id

Nomor : *24/F.V/PP* 00.9/06/2025

Palu, 2 Juni 2025

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Branch Manager Bank BSI KCP Palu Basuki Rahmat

di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mahradu J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Hamboloka, 14 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jl. Padat Karya, Kelurahan Tendo

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Palu"**

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank BSI KCP Palu Basuki Rahmat

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.



Muhammad Amin

22 Agustus 2025
05/630-3/444

Kepada
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jl. Diponegoro No.23 Palu

Perihal: **PEMBERITAHUAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh staff senantiasa dalam keadaan sehat walafiat dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

Merujuk perihal tersebut diatas dengan ini kami sampaikan bahwa benar mahasiswa yang datanya terlampir dibawah ini telah melakukan penelitian di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Palu RE Martadinata, adapun data mahasiswa tersebut, adalah sebagai berikut :

Nama	:	Mahraeni J
NIM	:	215150048
TTL	:	Bambaloka, 14 Maret 2003
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	:	Perbankan Syariah
Universitas	:	UIN Datokarama Palu

Demikian kami sampaikan surat pemberitahuan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
KCP Palu RE Martadinata


Muhammad Idrus
Branch Manager

PT BANK SYARIAH INDONESIA

BSI KC Palu Gajah Mada

Jl. Gajah Mada No. 77, Siranindi, Kec. Palu Barat

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pemberitahuan Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jl. Diponegoro No. 23 Palu

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh civitas akademika UIN Datokarama Palu senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Selubungan dengan surat dari UIN Datokarama Palu Nomor: 129/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025 perihal izin penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa benar mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini telah melakukan penelitian di kantor Bank Syariah Indonesia KC Palu Gajah Mada:

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bambaloka, 14 Maret 2003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu*

Demikian surat pemberitahuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wh.

Palu, 21 Agustus 2025

Hormat kami,

PT Bank Syariah Indonesia
KC Palu Gajah Mada

**BANK SYARIAH
INDONESIA**
KC Palu Gajah Mada
Pimpinan Cabang

PT BANK SYARIAH INDONESIA
KCP Palu Plaza
Jl. Sis Aljufri Komplek Palu Plaza Blok IV

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pemberitahuan Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.
Universitas Islam Negeri Datokaraina Palu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jl. Diponegoro No. 23 Palu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh civitas akademika UIN Datokaraina Palu senantiasa dalam keadaan sehat wal'aliat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Sehubungan dengan surat dari UIN Datokaraina Palu Nomor, **129/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025** perihal izin penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa besar mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini telah melakukan penelitian di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Palu Plaza:

Nama : Muhraeni J
NIM : 21.5.15.0048
ITL : Bambaloka, 14 Maret 2003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu*

Demikian surat pemberitahuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.
Palu, 21 Agustus 2025

Hormat kami,

PT Bank Syariah Indonesia
KCP Palu Plaza


PT BANK SYARIAH
INDONESIA
KCP Palu Plaza

(**Andri Arham**)
Pimpinan Cabang

PT BANK SYARIAH INDONESIA

BSI KCP Palu M. Yamin

Jl. Mohammad Yamin, Komplek Paluta Building Kav. 8-10

Nomor :

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Pemberitahuan Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jl. Diponegoro No. 23 Palu

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh civitas akademika UIN Datokarama Palu senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Selubungan dengan surat dari UIN Datokarama Palu Nomor: 129/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025 perihal izin penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa benar mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini telah melakukan penelitian di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Palu M. Yamin:

Nama : Mahraeni J

NIM : 21.5.15.0048

TTL : Hambaloka, 14 Maret 2003

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu*

Demikian surat pemberitahuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih,

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Palu, 21 Agustus 2025

Hormat kami,

PT Bank Syariah Indonesia

KCP Palu M. Yamin


PT BANK SYARIAH
INDONESIA
Nurul Karina
(.....)
Pimpinan Cabang **BPSM**

PT BANK SYARIAH INDONESIA

BSI KCP Palu Basuki Rahmat

Jl. Basuki Rahmat, Kelurahan Tatus Selatan, Kecamatan Palu Selatan.

Nomor : 5/04137-3/536
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Pemberitahuan Telah Melakukan Penelitian

Kepada Yth.

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jl. Diponegoro No. 23 Palu

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh civitas akademika UIN Datokarama Palu senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT.

Sehubungan dengan surat dari UIN Datokarama Palu Nomor: 129/Un.24/F.V/PP.00.9/06/2025 perihal izin penelitian, maka dengan ini kami sampaikan bahwa benar mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini telah melakukan penelitian di kantor Bank Syariah Indonesia KCP Palu Basuki Rahmat:

Nama : Mahraeni J
NIM : 21.5.15.0048
TTL : Bantoloka, 14 Maret 2003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Palu

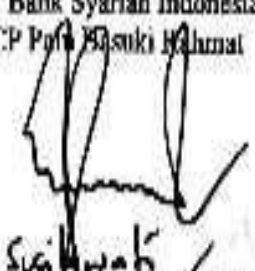
Demikian surat pemberitahuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Palu, 21 Agustus 2025

Hormat kami,

PT Bank Syariah Indonesia
KCP Palu Basuki Rahmat


(Suikwah)
Pimpinan Cabang

PT BANK SYARIAH
INDONESIA
KCP Palu Basuki Rahmat

LAMPIRAN IV DATA TABULASI

No	Pelatihan Kerja (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	5	5	4	26
2	4	4	5	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	5	5	4	4	26
6	4	3	3	4	4	4	22
7	3	3	5	5	5	4	25
8	5	4	4	5	5	5	28
9	4	4	4	4	5	5	26
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	4	4	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	5	4	5	5	28
17	5	5	4	4	5	5	28
18	5	4	5	3	3	5	25
19	5	5	5	4	4	3	26
20	5	5	3	5	5	5	28
21	4	4	4	4	5	4	25
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	4	5	5	4	4	25
24	3	3	4	3	4	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	4	3	4	4	22
27	3	3	4	3	4	3	20
28	3	5	5	5	5	5	28
29	3	3	5	3	4	4	22
30	4	3	4	3	4	4	22
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	3	5	5	28
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	5	4	5	5	5	28
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	5	4	5	4	26
38	3	3	4	4	4	4	22
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	3	3	4	4	22
41	4	4	4	4	4	4	24

42	4	5	5	4	4	4	26
43	3	4	4	4	4	4	23
44	4	5	5	4	5	5	28
45	4	4	4	3	4	4	23
46	5	5	2	5	5	5	27
47	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	4	4	4	4	22
49	5	3	4	4	5	4	25
50	4	3	3	3	4	4	21
51	3	4	4	4	4	4	23
52	4	5	5	5	5	5	29
53	4	5	5	4	4	5	27
54	3	4	4	5	5	5	26
55	5	4	4	4	3	4	24
56	5	4	5	5	4	4	27
57	5	5	4	4	5	5	28
58	4	4	3	5	4	4	24
59	3	3	3	5	4	4	22
61	5	4	5	5	4	4	27
62	4	3	4	4	3	4	22
63	5	5	4	4	4	5	27

No	Kompensasi (X2)										TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
6	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	41
7	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	43
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
11	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	44
12	5	5	4	4	5	5	1	1	3	5	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
16	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	15
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
18	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	37
19	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	40

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	38
24	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
27	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	38
28	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
29	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
30	4	4	3	3	4	4	2	3	2	1	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
38	4	3	5	4	4	4	3	2	1	3	33
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
40	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	34
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
42	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	42
43	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
44	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	41
45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
46	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	40
47	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
48	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	41
49	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	36
50	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	36
51	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	44
52	4	5	5	5	5	4	2	2	2	5	39
53	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	44
54	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	42
55	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
56	5	4	4	4	5	5	2	3	2	3	37
57	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
59	4	3	3	3	4	5	4	4	2	5	37
61	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	41
62	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
63	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45

No	Budaya Organisasi (X3)										TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	38
8	1	1	5	2	3	3	4	5	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	15
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	36
15	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	42
20	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
23	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	39
24	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
25	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	38
26	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	17
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
34	3	2	5	2	3	5	5	5	2	1	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	23
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	41
40	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	35
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
42	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	26

43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
44	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
45	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	42
46	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	37
47	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	40
48	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
49	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	43
50	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	44
51	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44
52	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
53	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	44
54	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	38
55	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	36
56	3	3	4	5	1	1	4	4	3	3	31
57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
58	4	4	4	5	3	3	1	1	4	4	33
59	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
61	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	43
62	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
63	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46

No	Kinerja Karyawan (Y)						TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	4	4	5	5	5	28
2	5	5	4	4	5	5	28
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	5	5	5	29
6	5	4	5	5	5	4	28
7	5	5	4	4	4	5	27
8	5	4	4	5	5	5	28
9	5	5	5	5	4	4	28
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	5	4	4	5	5	28
12	5	4	4	5	3	3	24
13	4	4	4	5	4	4	25
14	3	3	4	4	4	4	22
15	4	5	5	5	4	5	28
16	5	5	4	5	5	5	29
17	5	4	4	5	5	5	28
18	3	3	4	5	4	4	23
19	4	4	3	4	5	4	24
20	5	5	5	4	5	5	29

21	4	4	4	5	4	5	26
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	4	5	4	5	5	28
24	5	4	4	5	4	4	26
25	4	5	5	5	4	5	28
26	3	4	4	5	4	4	24
27	3	3	4	4	3	4	21
28	3	5	5	5	5	5	28
29	3	3	3	4	3	3	19
30	4	4	3	3	4	4	22
31	4	4	4	5	4	4	25
32	5	5	5	5	4	5	29
33	4	4	3	4	4	3	22
34	4	5	5	5	5	5	29
35	4	4	4	5	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	3	4	3	4	4	22
39	5	5	5	4	5	5	29
40	4	3	3	4	4	3	21
41	4	4	4	5	5	4	26
42	4	5	4	4	4	5	26
43	3	5	4	4	4	4	24
44	3	3	3	4	4	3	20
45	4	4	4	5	3	4	24
46	3	4	3	4	4	3	21
47	4	4	5	5	4	4	26
48	3	3	4	4	4	4	22
49	5	4	4	5	5	5	28
50	5	4	4	5	4	4	26
51	4	5	5	4	5	5	28
52	5	4	5	5	5	5	29
53	5	5	4	4	5	5	28
54	5	5	4	4	5	4	27
55	4	5	5	4	5	5	28
56	4	5	5	5	5	4	28
57	5	4	5	5	4	4	27
58	5	5	4	4	5	5	28
59	5	4	5	5	4	4	27
61	4	4	4	5	4	5	26
62	4	5	4	5	5	5	28
63	5	5	4	5	5	5	29

LAMPIRAN V DATA RESPONDEN

No	Nama	Whatapss	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	KC Bank BSI
1	Karmila	082297792234	26-35 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Martadinata
2	Mangkosa	085145054002	36-45 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	4-6 tahun	Martadinata
3	Nur Azizah	08115015446	<25 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Martadinata
4	Anna Rizky Mayasari	081241492919	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Martadinata
5	Nur Intan	082345733376	36-45 tahun	Perempuan	Pascasarjana	4-6 tahun	Martadinata
6	Muhammad Idrus	085286907888	<25 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	1-3 tahun	Martadinata
7	Hamsyari	082292443202	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Martadinata
8	Dian Anggraini	082394631221	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Martadinata
9	Syahrullah	085243133404	36-45 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	>6 tahun	Martadinata
10	Stevan	082188786800	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	<1 tahun	Martadinata
11	Haslinda	082395780289	26-35 tahun	Perempuan	SMK/SMA	4-6 tahun	Martadinata
12	Siti Aminah	08114535293	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Martadinata
13	Dewi	085217425012	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Gajah Mada
14	Nurul	082254287730	<25 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Gajah Mada
15	Ibrahim	085399939009	<25 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	<1 tahun	Gajah Mada
16	Asep	085230771022	<25 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	<1 tahun	Gajah Mada
17	Suci Mar'atus Sholehah	082320438113	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Gajah Mada
18	Nurul Azizah Ibrahim	082259287730	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Gajah Mada
19	Andika Gemelang	083150488111	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	1-3 tahun	Gajah Mada
20	Aco	082345769022	<25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Gajah Mada
21	Fenita Dahlia	082261512431	36-45 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Gajah Mada
22	Didit Purnomo	085259705122	<25 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	<1 tahun	Gajah Mada
23	Fadil	085244319248	26-35 tahun	Laki-Laki	Diploma	<1 tahun	Gajah Mada
24	Siti Aisyah	082291036391	26-35 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Gajah Mada
25	Fitriani	082259993308	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Gajah Mada
26	Eka Dwi Putri	-	36-45 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Gajah Mada
27	Fuad	-	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	1-3 tahun	Gajah Mada
28		-	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	>6 tahun	Gajah Mada
29		-	26-35 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>6 tahun	Gajah Mada
30		-	26-35 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Gajah Mada
31	Zulkifli	08114542251	36-45 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>6 tahun	Basuki Rahmat
32	Rahmat Lakoro	082292960994	36-45 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>6 tahun	Basuki Rahmat
33	Indasari	082271060592	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Basuki Rahmat
34	Susilawati	082291850606	>45 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Basuki Rahmat
35	Silva Steviani Saleh	085967038339	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Basuki Rahmat

36	Muhdhalifa	085757276409	<25 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Basuki Rahmat
37	M. Apriliawan	0895414060042	<25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	<1 tahun	Basuki Rahmat
38	Aswar	-	26-35 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>6 tahun	Basuki Rahmat
39	Mehfal	-	26-35 tahun	Laki-Laki	Pascasarjana	<1 tahun	Basuki Rahmat
40	Ummi Kalsum	085180958588	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Basuki Rahmat
41	Windi R. Makim	081929467065	<25 tahun	Perempuan	SMK/SMA	<1 tahun	Basuki Rahmat
42	Soekardi	081371812231	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	4-6 tahun	Moh Yamin
43	Iram Bayu	081340314780	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	1-3 tahun	Moh Yamin
44	Putri Pratiwi	082292994779	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Moh Yamin
45	Ismail Aswin	082241423721	26-35 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	4-6 tahun	Moh Yamin
46	Saharuddin	081341243780	36-45 tahun	Laki-Laki	SMK/SMA	1-3 tahun	Moh Yamin
47	Pendy	085241123649	<25 tahun	Laki-Laki	Pascasarjana	>6 tahun	Moh Yamin
48	Diah Annisa Aprilia	082344395827	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Moh Yamin
49	Kasman	085241528184	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Moh Yamin
50	Siti Hijriah	085394538563	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Moh Yamin
51	Nisita	082249299281	26-35 tahun	Perempuan	Pascasarjana	1-3 tahun	Moh Yamin
52	Ismail Dg nurung	-	36-45 tahun	Laki-Laki	Pascasarjana	>6 tahun	Moh Yamin
53	Farah Melisa	082290411023	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Palu Plaza
54	Fikram	085375192382	<25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Palu Plaza
55	Muhammad Safwan	081354375433	26-35 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	>6 tahun	Palu Plaza
56	Zahrah	083873833352	<25 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	<1 tahun	Palu Plaza
57	Rizka Atila	-	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	4-6 tahun	Palu Plaza
58	Ika Sari	081253101210	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	1-3 tahun	Palu Plaza
59	Andi Arham	085244874456	26-35 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	<1 tahun	Palu Plaza
60	Ahmad farhan	-	<25 tahun	Laki-Laki	Sarjana (S1)	<1 tahun	Palu Plaza
61	Widia Elsa	085349661890	36-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Palu Plaza
62	Dewi Purnama Sari	-	26-35 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Palu Plaza
63	Dewi Suryaningsih	-	36-45 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	>6 tahun	Palu Plaza

LAMPIRAN VI OUTPUT SPSS

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pernyataan 1	0,663	≥0,248	Valid
	Pernyataan 2	0,848		
	Pernyataan 3	0,514		
	Pernyataan 4	0,619		
	Pernyataan 5	0,637		
	Pernyataan 6	0,754		

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Kompensasi (X ₂)	Pernyataan 1	0,768	0,248	Valid
	Pernyataan 2	0,780		
	Pernyataan 3	0,741		
	Pernyataan 4	0,787		
	Pernyataan 5	0,698		
	Pernyataan 6	0,647		
	Pernyataan 7	0,710		
	Pernyataan 8	0,766		
	Pernyataan 9	0,664		
	Pernyataan 10	0,520		

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₃)	Pernyataan 1	0,744	0,248	Valid
	Pernyataan 2	0,789		
	Pernyataan 3	0,705		
	Pernyataan 4	0,678		
	Pernyataan 5	0,849		
	Pernyataan 6	0,793		
	Pernyataan 7	0,771		
	Pernyataan 8	0,711		
	Pernyataan 9	0,822		
	Pernyataan 10	0,757		

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0, 706	≥0,248	Valid
	Pernyataan 2	0, 769		
	Pernyataan 3	0,757		
	Pernyataan 4	0,457		
	Pernyataan 5	0,681		
	Pernyataan 6	0,813		

Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,751	6
Kompensasi (X ₂)	0,883	10
Budaya Organisasi (X ₃)	0,919	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,793	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89777311
	Absolute	,079
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	,692	1,444
	Kompensasi	,685	1,460
	Budaya Organisasi	,984	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,360	1,686		4,366	,000
Pelatihan Kerja	,036	,070	,071	,514	,610
Kompensasi	-,163	,041	-,551	-,937	,432
Budaya Organisasi	-,006	,031	-,021	-,184	,855

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,548	3,125		,495	,622
Pelatihan Kerja	,390	,131	,383	2,990	,004
Kompensasi	,188	,077	,314	2,441	,018
Budaya Organisasi	,068	,057	,127	1,180	,243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,548	3,125		,495	,622
Pelatihan Kerja	,390	,131	,383	2,990	,004
Kompensasi	,188	,077	,314	2,441	,018
Budaya Organisasi	,068	,057	,127	1,180	,243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,425	3	16,808	6,524	,001 ^b
	Residual	141,699	55	2,576		
	Total	192,124	58			

a. Dependent Variable: Abs_Ress

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi

**Uji Koefisien Determinan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512 ^a	,262	,222	1,60510

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kompensasi

LAMPIRAN VII DOKUMENTASI

Pengantaran surat izin penelitian di
BSI KCP Martadinata



Pengisian kuesioner oleh responden
karyawan tetap BSI Martadinata



Pengantaran surat izin penelitian di
BSI KCP Moh Yamin



Pengisian kuesioner oleh responden
karyawan tetap BSI Moh Yamin



Pengantaran surat izin penelitian di
BSI KCP Palu Plaza



Pengisian kuesioner oleh responden
karyawan tetap BSI Palu Plaza



Pengantaran surat izin penelitian di
BSI KCP Basuki Rahmat



Pengisian kuesioner oleh responden
karyawan tetap BSI Basuki Rahmat



Pengantaran surat izin penelitian di
BSI KCP Gajah Mada



Pengisian kuesioner oleh responden
karyawan tetap BSI Gajah Mada



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama Lengkap : Mahraeni J

Tempat, Tanggal Lahir : Bambaloka, 14 Maret 2003

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Padat Karya, Tondo

No. Telepon/HP : 0812-5025-8818

Email : mahraenijumalangreni@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 01 Masimbu
2. SMPN 01 Baras
3. SMKN 01 Baras

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Pramuka (SMP)
2. Anggota Pramuka Saka Bhayangkara Polsek Baras (SMK)
3. Anggota MANPA
4. Anggota HMI

D. Pengalaman Kerja/Magang

1. Magang SMK di Kantor Camat Baras
2. KKP di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Gajah Mada

E. Keahlian dan Keterampilan

1. Komunikasi yang baik
2. Mampu bekerja sama dalam tim maupun individu
3. Disiplin, teliti, dan bertanggung jawab
4. Dasar administrasi perkantoran
5. Cepat beradaptasi dengan lingkungan baru

F. Identitas Orang Tua

1. Ayah : Jumalang (Wiraswasta)
2. Ibu : Jumati (Ibu Rumah Tangga)

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR 1248 TAHUN 2024
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

- Membaca** : Surat saudara : **Mahraeni J / NIM 21.5.15.0048** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PALU GAJAHMADA**
- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.11/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor :
457/Uin.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas
Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2024/2025
- PERTAMA : 1. Nurfitriani, S.E.I., M.E. (Pembimbing I)
2. Dede Arseyani Pratamasyari, S.Si., M.Si. (Pembimbing II)
- KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan
substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan
metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini,
dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun
Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam)
bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila
di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 7 Oktober 2024



Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan,
2. Mahasiswa yang bersangkutan,