

**PENGARUH PELATIHAN, JENJANG KARIR DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

OLEH:

MEILINDA DARMAYANTI

NIM. 19108020097

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

2023

**PENGARUH PELATIHAN, JENJANG KARIR DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta)



SKRIPSI

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

OLEH:

MEILINDA DARMAYANTI

NIM. 19108020097

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Dr. JEIHAN ALI AZHAR, S.Si., M.E.I

NIP. 19871207 201903 1 009

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

2023

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1331/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN, JENJANG KARIR DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK BPD SYARIAH YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **MEILINDA DARMAYANTI**
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020097**
Telah diujikan pada : **Rabu, 16 Agustus 2023**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 64e8599010eb2



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 64e80565bc62d



Penguji II

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

Valid ID: 64e5d1e14d88



Yogyakarta, 16 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 64ec1ef3403dd

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Meilinda Darmayanti

Kepada,

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah melalui membaca, meneliti, memberikan petunjuk, koreksi, dan perbaikan yang diperlukan, saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi Saudari:

Nama : Meilinda Darmayanti

NIM : 19108020097

Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan, Jenjang Karir, dan Reward terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)"

Sudah layak diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini, saya berharap agar skripsi tersebut segera diajukan untuk proses dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Pembimbing



Dr. JEIHAN ALI AZHAR, S.Si., M.E.I
NIP.19871207 201903 1 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meilinda Darmayanti

NIM : 19108020097

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan, Jenjang Karir dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BPD DIY Syariah)*" adalah hasil penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 09 Agustus 2023



Meilinda Darmayanti
19108020097

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meilinda Darmayanti
NIM : 19108020097
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (non-exclusive royalty-free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Pelatihan, Jenjang Karir, dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah)" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Yang menyatakan



Meilinda Darmayanti
19108020097

HALAMAN MOTTO

“Untuk menjadi yang terbaik, Kamu harus mempunyai mimpi yang besar serta semangat untuk mewujudkannya”

-Gus Baha-

“Dan apabila hamba-hamba ku bertanya kepadamu (Muhammad) tentang aku, maka sesungguhnya aku dekat. Aku kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-ku. Hendaklah mereka itu memenuhi perintah-ku dan beriman kepada-ku, agar mereka memperoleh kebenaran”

-QS. Al-Baqarah Ayat 186-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

حَمْدًا لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada nabi muhammad SAW.

Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk anak tunggal perempuannya.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan motivasi kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya bapak Jeihan Ali Azhar yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terimakasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan ini berpedoman pada surat keputusan bersama menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b//U/1987. Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er

ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
ِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
ُ	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yažhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + yā' mati</i>	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah + wāwu mati</i>	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

اِقْرَأْ	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
الْقِيَاسِ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْسِ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawi al-furūḍ</i>
أَهْلِ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc selaku Dosen Penasihat Akademik.

5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Supriyadi dan Ibu Lince Mawati Sinambela yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sehingga saya sampai pada tahap ini.
9. Keluarga saya Neng Khotimah, M.Rizki Febrianto, Sahim Lova, Sahril Gunawan, Yusana & Rasyid yang selalu membagi keceriaan dengan canda tawa yang diberikan. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kalian.
10. Sahabat *Always* Adillah yang menjadi teman dari TK sampai di bangku perkuliahan.
11. Sahabat-sahabat saya, Defina, Dede, Isa, Hani, Juliet, Muskha, Layli, Uswatun, Nurul, Lail, Fera, Raida, Retno, Tia, Teni, Shakila, Dewi dan Kiky. Yang selalu memberikan semangat dan *positive vibes* serta selalu mendengarkan keluhan kesah saya serta turut memberikan saran selama saya mengerjakan skripsi ini.
12. Teman-teman KKN 108 Tematik WEIPA yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru pada penulis.

13. Seluruh teman-teman perbankan syariah kelas D khususnya Angkatan 2019 yang telah saksi perjuangan selama 4 tahun di bangku perkuliahan. Semoga kedepannya kita sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan.
14. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. *Aamiin*.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua keibakan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 31 juli 2023
Hormat Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



(Meilinda Darmayanti)

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kajian Teori Utama (Grand Theory)	12
2. Kinerja Karyawan	13
3. Pelatihan	16
4. Jenjang Karir	32
5. Reward	41
B. Penelitian Terdahulu	54
C. Pengembangan Hipotesis	61
D. Kerangka Penelitian	64
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Pendekatan Penelitian	65
B. Objek dan Waktu Penelitian	65
C. Jenis dan Sumber Data	66
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel	67

1. Populasi	67
2. Sampling Penelitian	67
3. Sampel Penelitian	68
E. Metode Pengumpulan Data	68
F. Skala Pengukuran	69
G. Definisi Oprasional Variabel	70
H. Teknik Analisa Data	72
1. Analisis Deskriptif	74
2. Outer Model	74
3. Inner Model	76
4. Uji Hipotesis	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	80
1. Sejarah Objek Penelitian	80
2. Deskripsi Objek Penelitian	82
B. Deskripsi Profil Responden	83
C. Hasil Penelitian	89
1. Uji Outer Model	89
2. Uji Inner Model	92
3. Uji Hipotesis	94
D. Pembahasan	95
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	96
2. Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan	99
3. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan	102
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan	106
B. Keterbatasan Penelitian	107
C. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3 1 Modifikasi Skala Likert	70
Tabel 3 2 Definisi Oprasional Variabel.....	71
Tabel 4 1 Karakteristik Responden	84
Tabel 4 2 Convergent Validity	89
Tabel 4 3 Discriminant Validity.....	91
Tabel 4 4 Cronbach Alpha dan Composite Reliability.....	91
Tabel 4 5 Ringkasan Rule of Thumb	92
Tabel 4 6 Hasil Pengujian Hipotesis	94
Tabel 4 7 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	96



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Penelitian	64
Gambar 4 1 Model WarpPLS	94



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 3 Hasil Output Outer Model.....	136
Lampiran 4 Hasil Output Inner Model.....	139
Lampiran 5 Gambar Model.....	139
Lampiran 6 Dokumentasi.....	140
Lampiran 7 Biodata Penulis.....	141



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan, jalur karir, dan *reward* terhadap kinerja di dalam sebuah perusahaan. Dalam studi kasus yang dilakukan di BPD DIY Syariah, penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi sejauh mana pelatihan, jalur karir, dan *reward* mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan SEM-PLS (WarpPLS 8.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur karir ($P=0.149$) dan *reward* ($P=0.084$) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel pelatihan ($P=0.009$) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, melalui pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan dan menyediakan jalur karir yang jelas, serta pemberian *reward* yang sejalan dengan kinerja kerja yang baik, motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Pelatihan, Jalur Karir, *Reward*, Kinerja.



ABSTRACT

The study aims to evaluate the impact of training, career pathways, and rewards for performance in a company. In case studies conducted at BPD diy Sharia, the study attempted to identify the extent to of training, career pathways, and rewards affect employee performance. The method of research used was quantitative research. The research sample consists of 30 employees selected using the saturated sampling technique. The data collected is analyzed using a sem-pls approach (warps 8.0). Research indicates that the career path ($p = 0149$) and reward ($p = 084$) have no significant effect on employee performance. However, the training variable ($p = 0.009$) shows a significant impact on employee performance. This indicates that proper training can improve employee performance. In other words, through training that promotes skill development and provides a clear career path, and reward rewards that are consistent with good work performance, the motivation and the employee performance can be increased.

Keywords: Training, Career Path, Rewards, Performance.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam roadmap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk perbankan syariah, masalah SDM saat ini terdapat ketidak seimbangan dalam komposisi SDM, di mana sekitar 90 % dari mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi atau perbankan syariah. Hal ini menghambat perkembangan optimal dalam sektor perbankan syariah OJK, (2023). Menurut Pratiwi & Cahyono, (2018) Sumber daya manusia dan kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perbankan syariah. Seperti halnya pada organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perbankan syariah.

Maka Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat vital dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan tindakan dan hasil kerja individu yang mencerminkan prestasi sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini penting karena kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi Permatasari et al., (2019). Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik serta berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja perbankan syariah (Ramdani, 2019). Selain itu, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik juga dapat membantu perbankan syariah dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri perbankan (Makrufliis,

2019). Hal tersebut juga diajarkan dalam islam sebagaimana firman allah dalam surat At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالسَّهَاءِ دَٰءِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."" (QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

Ayat ini menyampaikan pemahaman bahwa Allah menginstruksikan manusia untuk melakukan pekerjaan bukan hanya untuk mengharapkan imbalan dunia saja, tetapi juga untuk mendapatkan pahala di akhirat nanti, tentu hal ini menjadi pedoman agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

Menurut Jumawan & Mora (2018) Pelatihan merupakan salah satu prediktor yang kuat terkait kinerja karyawan, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan dirancang untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawan, sehingga mereka mampu mengikuti dinamika dunia kerja dan bisnis yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan dari pelatihan ini juga mencakup peningkatan produktivitas, semangat kerja, ketaatan terhadap peraturan, sikap positif, serta penguasaan terhadap berbagai keterampilan dan pengetahuan spesifik, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan

unggul. Dengan program pelatihan yang efektif, karyawan akan memiliki pemahaman yang mendalam terhadap pekerjaan mereka, dapat mengikuti perkembangan bisnis dengan baik, serta mampu bertahan dalam kompetisi dengan keunggulan yang kuat. Dalam pelaksanaan program pelatihan menurut Daulay & Handayani (2021) pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja, tetapi juga memiliki potensi untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar lebih setia dan profesional dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan mendorong timbulnya inisiatif untuk bekerja tanpa harus menunggu instruksi. Oleh karena itu, pelatihan memiliki dampak positif dalam mengoptimalkan sikap, perilaku, serta keterampilan dan pengetahuan pegawai, sesuai dengan visi dan nilai-nilai organisasi. Program pelatihan mencakup karyawan baru, karyawan yang telah lama bekerja, serta karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan ke posisi lebih tinggi. Hal ini juga relevan saat ada penerapan teknologi baru dalam organisasi yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan karyawan harus diberi jenjang karir yang jelas, kemajuan dalam karier memiliki signifikansi yang besar, baik bagi individu karyawan maupun perusahaan. Hal ini mendorong motivasi dalam diri karyawan, yang pada gilirannya secara berjenjang membimbing mereka menuju pencapaian jabatan yang lebih tinggi dan manfaat tambahan dari perusahaan. Dengan berupaya mencapai posisi yang lebih tinggi daripada sebelumnya, upaya yang ditanamkan oleh karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan Lestari,

(2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *reward* yang dikembangkan secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa pengembangan karir dan *reward* secara individual juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dari kedua variabel tersebut, pengembangan karir memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Prayogi, (2017).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko & T. Hani (2001) adalah pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian, masa kerja, dan dedikasi memiliki potensi menjadi contoh inspiratif bagi rekan-rekan sesama karyawan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan performa para pegawai, perusahaan mengambil beberapa pendekatan, antara lain melalui penyediaan pendidikan serta pelatihan, pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, dan penyediaan motivasi.

Hal ini juga didukung oleh Fitri Wulandari (2020) yang mencantumkan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi operasional, yang memegang tiga fungsi yaitu (1) fungsi pengadaan yang meliputi; perencanaan sumber daya manusia, penarikan atau perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan baru. (2) Fungsi pengembangan, yang mencakup pelatihan dan pengembangan karir, memiliki peran penting dalam memajukan individu dan organisasi. Sedangkan, (3) fungsi pemeliharaan melibatkan kompensasi berdasarkan jabatan serta integrasi pegawai dalam struktur organisasi.

BPD DIY Syariah dipilih oleh peneliti sebagai fokus dan objek pada penelitian ini. BPD DIY Syariah merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) cabang syariah di Yogyakarta. Penelitian kinerja perbankan syariah saat pandemi melibatkan 24 Unit Usaha Syariah dengan metode *purposive sampling*. Hasilnya menunjukkan pertumbuhan kinerja bank syariah yang berkualitas dan agresif (Kumbara, 2022). Tentu, semua ini juga terkait dengan kinerja pegawai di Bank BPD DIY Syariah. Menurut Octaviani (2019) selama 22 tahun berturut-turut, Bank BPD DIY telah berhasil mempertahankan tingkat kinerja yang mendapat penilaian "Sangat Bagus" dengan total skor 90,23% pada penilaian kinerja keuangan tahun 2017. Namun, dalam Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2022 terungkap bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2020 terdapat 1.106 karyawan, sedangkan pada tahun 2021 jumlahnya berkurang menjadi 1.059. Data terbaru pada tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah karyawan Bank BPD DIY mencapai 994 orang (BPD DIY, 2022). Berdasarkan jumlah tersebut menunjukkan bahwa jumlah *turnover* di Bank BPD DIY Syariah menurun. Namun, dengan jumlah ini *turnover* di BPD DIY masih dikategorikan tinggi, hal ini tentu saja dapat menjadi masalah dalam perusahaan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan seperti dalam penelitian Halawi & Haydar (2018) yang menyatakan pelatihan mempengaruhi perilaku karyawan dan pekerjaan mereka kemampuan yang menghasilkan peningkatan kinerja dan perubahan produktif yang berfungsi untuk membangun kinerja karyawan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh

Lestari S.D & Emi (2021) didapati adanya dampak positif dan signifikan dari jalur karier terhadap performa karyawan, serta temuan dari penelitian Erari (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain masih ditemukan *research gap* di beberapa penelitian seperti pada penelitian Sendawula et al., (2018) hasil pengolahan regresi mengungkapkan bahwa pelatihan dan tingkat keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan sebesar 44,7%. Dalam konteks ini, ditemukan bahwa tingkat keterlibatan karyawan memiliki peranan yang lebih dominan dalam meramalkan kinerja karyawan daripada pelatihan. Pada penelitian Sihombing et al., (2022) hasil penelitian menunjukkan jenjang karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2018) menunjukkan bahwa variabel *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, analisis penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan mempertimbangkan pelatihan, jenjang karir, dan reward dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan perbankan syariah dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang terampil, berdedikasi, dan memiliki kinerja terbaik. Hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memberikan layanan yang berkualitas kepada nasabah. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki program dan sistem yang tepat untuk pelatihan, jenjang karir, dan reward

karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan **Pengaruh Pelatihan, Jenjang Karir dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan penulis di atas, maka terdapat beberapa pokok masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah adanya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi kemajuan pemahaman kajian perbankan syariah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai pengaruh adanya pelatihan, jenjang kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta yang dapat membantu pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh adanya pelatihan, jenjang karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta. Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta penambahan pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Bank BPD Syariah Yogyakarta terkait pengaruh adanya pelatihan, jenjang karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank BPD Syariah Yogyakarta.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian yang akan meneliti tentang pengaruh adanya pelatihan, jenjang karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam kajian penulisan ini terdapat sistematika pembahasan yang dibagi menjadi lima (V) bab yang saling berkaitan, adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan penjelasan yang secara umum, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian dan sistematika dalam penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dibahas teori yang relevan dengan topik yang dibahas, yaitu tentang pelatihan, jenjang karir dan *reward*. Kemudian kajian pustaka, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan operasional, skala pengukuran, metode dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan pembahasan pada bab ini berisi sub yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil

analisis data penelitian yaitu uji validitas, reabilitas uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bagian akhir dalam bab ini memuat kesimpulan dari keseluruhan pembahas terkait dengan temuan studi dan keterbatasan serta saran untuk menyempurnakan penelitian berikutnya agar menjadi lebih baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, jenjang karir dan *reward* terhadap kinerja karyawan BPD DIY Syariah. Sebanyak 30 responden sebagai sampel dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner yang telah disebar di BPD DIY Syariah. Data dalam penelitian ini kemudian dioalah Dengan menggunakan aplikasi *warpPLS 8.0*, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis data, dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis dalam penelitian ini **diterima (H1 diterima)**.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel jenjang karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima (H2 diterima)**.
3. Tidak terdapat pengaruh antara *reward* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan BPD DIY Syariah. Ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini **ditolak (H3 ditolak)**.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, yang dapat membatasi generalisasi hasil ke masa depan. Faktor-faktor seperti perubahan kebijakan perusahaan atau kondisi ekonomi dapat mempengaruhi hasil pada waktu yang berbeda.
2. Pengaruh variabel lain: Selain pelatihan, jenjang karir, dan reward, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kepemimpinan. Penelitian ini tidak mempertimbangkan pengaruh variabel-variabel tersebut secara menyeluruh.
3. Kondisi setelah libur hari raya dan kelelahan pada hari kerja dapat mempengaruhi konsentrasi saat mengisi kuesioner dan beberapa karyawan juga bekerja ke luar kantor untuk bertemu *client*.
4. Populasi yang digunakan masih terbatas, namun jumlah responden yang telah memenuhi syarat minimal. Meskipun lebih baik jika penelitian melibatkan jumlah responden yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi hasil, penelitian ini tetap memiliki nilai dan dapat memberikan wawasan awal tentang pengaruh pelatihan, jenjang karir, dan reward

terhadap kinerja karyawan dalam konteks Bank BPD DIY Syariah. Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, hasil penelitian dapat memberikan gambaran awal yang bermanfaat dan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan berguna bagi pihak terkait.

1. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Melibatkan variabel tambahan: Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang dipertimbangkan, termasuk Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.
- b. Penelitian longitudinal: Menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengumpulkan data selama periode waktu yang lebih panjang, memungkinkan penelitian untuk melihat perubahan pengaruh pelatihan, jenjang karir, dan reward terhadap kinerja karyawan seiring perubahan kebijakan perusahaan dan kondisi ekonomi.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan karyawan, memastikan sistem jenjang karir kedepan lebih transparan serta memastikan bahwa jenjang karir yang diberikan setara dengan berkembangnya juga prestasi karyawan dan *reward* yang lebih efektif lagi, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama *reward* intrinsik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. <https://idr.uin-antasari.ac.id/5014/>
- Artha, A. Y. (2022). *MANAJEMEN PELATIHAN GURU SEKOLAH DASAR DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL*. Pascal Books.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://econpapers.repec.org/paper/osfinarxi/tp8qa.htm>
- BPD DIY. (2022). *Laporan Tahunan | Bank BPD DIY - Kita Berkembang Bersama*. <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=bisnis&sub=laptahunan>
- BPD DIY. (2023). *Sejarah Singkat | Bank BPD DIY - Kita Berkembang Bersama*. <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah>
- Catio, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia. Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.*
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8248>
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).

- Dunija, T. (2016). PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION-3 KECAMATAN SAMPOINIET KABUPATEN ACEH JAYA. *Jurnal Serambi Akademica*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.32672/jsa.v7i2>
- Echolas, J. M., Hasan, S., Wolff, J. U., & Collins, J. T. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia. <https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=Echolas%2c+John+M.+dan+Hasan%2c+Shadily.+2005.+Kamus+Inggris+Indonesia.+Jakarta%3a+Gramedia.&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title>
- Erari, N. (2021). The Effects of Organizational Commitment, Competency, and Reward on Employee Performance: Lessons from Indonesia Local Government. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 6(2), 20–31.
- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina, M. (2017). Pengaruh Human Relation dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 641–655.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press.

- Foong-ming, & Tan. (2008). Linking Career development practices to turnover intention: The mediator of perceived organizational support. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1), 1–16.
- Gomes, F. C. (1995). *Deskripsi: Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
<https://onsearch.id/Record/IOS1.INLISM00000000071168/Description>
- Graha, A. N. (2005). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), Article 2.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance. *International Humanities Studies*, 5, 22.
- Handoko, & Hani, T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hardani, jumari, Andriani, H., istiqomah, ria, Sukmana, D., Fardani, R., auliya, nur, & Utami, E. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Helen, D. (2014, May 15). *SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan*. *Bisnis.com*.
<https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, H. M. Z. (2020). *HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA SAMARINDA*. 8.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *PERILAKU DAN MANAJEMEN ORGANISASI, edisi 7, jilid 1*. Erlangga.
- Jamal, R., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & F Sanjaya, V. (2021). PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jambura Economic Education Journal*, 3, 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Juliastuti, N. M., Suarka, F. M., & Sari, N. P. R. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa*.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Khamaidi, K., Ardiana, I. D. K. R., & Ridwan, M. S. (2022). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPLOYMENT COMPETENCY AND CAREER LEVELS AS PREDICTORS OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE: An Empirical Study. *Media Mahardhika*, 20(3), Article 3. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i3.421>
- Kumbara, M. (2022). *Analisis Kinerja Keuangan Pada Unit Usaha Syariah Di Indonesia Masa Pandemi Covid-19* [PhD Thesis]. Universitas Islam Riau.
- Lestari, C. I. (2021). PENGARUH JENJANG KARIER DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NTB SYARIAH, CABANG

- PEJANGGIK. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), Article 2.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7271>
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). PENGARUH CAREER PATH DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIJAYA ANUGERAH CIPTA OPTIMA. *Dynamic Management Journal*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.31000/dmj.v5i2.5743>
- Makruflis, M. (2019). DAMPAK POSITIF SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI BAGI SDM DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP UJUNG TANJUNG ROHIL. *Nathiqiyah*, 2(1), Article 1.
<https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Nathiqiyah/article/view/46>
- Maswar, M. (2017). Analisis Statistik Deskriptif Nilai UAS Ekonometrika Mahasiswa dengan Program SPSS 23 & Eviews 8.1. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1, 273–292. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.54>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10th ed. International Student Edition). Thomson.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=33632>
- Mayasari, S. (2020). *ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIER DALAM UPAYA Mendukung Proses Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Pranata Humas*.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat.
<https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=mulyadi+20>

07+sistem+perencanaan+dan+pengendalian+manajemen&pType=Title&p
Lembarkerja=-1&pPilihan=Title

- Mulyanto, T. (2020). *IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KERJA PENGEMBANGAN PRODUKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN USAHA MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Study Pada UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) Bandar Lampung)* [PhD Thesis]. UIN Raden Intan Lampung.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *KONSEP DASAR STRUCTURAL EQUATION MODEL- PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) MENGGUNAKAN SMARTPLS*. Pascal Books.
- Nawawi, H. H. (1991). *Metode penelitian bidang sosial*. Gadjah Mada University Press. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=236354>
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Nursyamsi. (2021). Konsep Reward dan Punishment Dalam Pendidikan Islam. *Mau'izhah*, 11(2), 1–26.
- Octaviani, L. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada PT. Link Net Tbk, Tangerang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), Article 2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5556>
- OJK. (2023). *OJK Institute*. <https://www.ojk.go.id/ojk-institute/id/news/read/1165/masalah-sdm-di-bank-syariah-masih-akan-selalu-menghantui-keberadaan-bank-syariah>

- P Siagian, & Dr. Sondang, (last). (1995). *Teori motivasi dan aplikasi*.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=567313>
- Paputungan, F. R. (2013). MOTIVASI, JENJANG KARIR DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), Article 4.
<https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2751>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 9(1), Article 1.
<https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.57-63>
- Pratika, E., & Puspitadewi, N. W. S. (2014). Aktualisasi Diri dan Persepsi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n1.p7-14>
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 145–153.

- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia “kebijakan kinerja karyawan”*: Kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. BPFE.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=449420>
- Prayogi, R. W. S. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Qardhawi, Y. (2001). *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Robbani Press.
- Ramdani, D. (2019). *TINJAUAN MOTIVASI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANDUNG DAGO* [Program Studi Manajemen D3 Fakultas Ekonomi - Bisnis Universitas Widyatama].
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/11981>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteurka.com/id/publications/410788/>
- Rochman, S., Muttaqin, R., Ismoyo, K. B., & Hermawan, S. (2022). Analisa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *UMMagelang Conference Series*, 7–23.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.

- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: Analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Shields, J., & Johns, R. (2016). Managing for engagement. *Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies*, 18–52.
- Sholihin, P. M., & Ratmono, D. D. (2021a). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Sholihin, P. M., & Ratmono, D. D. (2021b). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=108629>
- Sihombing, A. S., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022a). ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38701>

- Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramitha.
<https://opac.perpusnas.go.id/ResultListOpac.aspx?pDataItem=A.%20Sihotang,%202006.%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia,%20Cetakan%20Pertama,%20PT.%20Pradnya%20Paramitha,%20Jakarta&pType=Title&pLembarkerja=-1&pPilihan=Title>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 3, Cet. 1). STIE YPKN. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197>
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Insentif*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Solehudin, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putra Syariah Cabang Serang* -. <https://repository.uinbanten.ac.id/1885/>
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUTANRAJA HOTEL AMURANG. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.16062>

- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PADMA ARDYA AKTUARIA JAKARTA. *EPIGRAM (e-Journal)*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.805>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/10026/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.html>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775>
- Suyono, J. (2022). PENGARUH JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN BANK. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1, 1–12. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i3.99>
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/biemr.v1i2.102>
- Uno, H. B., & Junwinanto. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=570250>

Wahyuni, P., Kusumawati Anggraini, D., & Widyatmojo, P. (2021). *Buku Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian* (1st ed.). CV Budi Utama.

<https://deepublishstore.com/shop/buku-perilaku-organisasional/>

Wulandari. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Zulkarnain, M. (2020). GURU SEBAGAI JABATAN KARIR DAN PROFESI PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 8(2), 58–79. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v8i2.235>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA