

PENGARUH PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP RETENSI PEGAWAI PADA BANK BSI PALOPO

Ratna¹, Altri Wahida², Sukri³

r9052422@gmail.com¹, altri.wahida@umpalopo.ac.id², sukri@umpalopo.ac.id³

Universitas Muhammdiyah Palopo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran budaya organisasi dan etika kerja terhadap retensi pegawai pada Bank BSI palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis. Sampel penelitian mencakup seluruh pegawai Bank BSI Palopo yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang telah divalidasi dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat disimpulkan peran budaya organisasi dan etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di Bank BSI Palopo. Peningkatan budaya organisasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bertahan lebih lama, sedangkan etika kerja yang tinggi juga berperan penting dalam menjaga komitmen retensi pegawai terhadap perusahaan. Secara simultan, kedua faktor ini secara signifikan mempengaruhi retensi pegawai, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan membantu menjaga stabilitas organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja, Retensi Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the role of organizational culture and work ethics on employee retention at Bank BSI Palopo. The research method used is a quantitative type with a descriptive and analytical approach. The research sample includes all employees of Bank BSI Palopo totaling 30 people. Data collection was carried out using a validated questionnaire and data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that partially, it can be concluded that the role of organizational culture and work ethics have a positive and significant influence on employee retention at Bank BSI Palopo. Improving a good organizational culture can encourage employees to stay longer, while high work ethics also play an important role in maintaining employee retention commitment to the company. Simultaneously, these two factors significantly affect employee retention, which can reduce turnover rates and help maintain organizational stability.

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Employee Retention.

PENDAHULUAN

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai prinsip syariah yang bertujuan untuk mendorong kegiatan ekonomi di sektor riil melalui berbagai aktifitas bisnis seperti investasi, jual beli, dan lainnya yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah mencakup perjanjian yang didasarkan pada hukum islam antara bank bank dan pihak lain untuk menyimpan data, membiayai usaha, atau melakukan aktivitas lainnya yang mencerminkan nilai-nilai syariah, baik secara makro maupun mikro. Sejak mulai peroprasinya Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1998, bank syariah telah berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Selain itu, Bank Indonesia telah mengalami perubahan dengan adanya UU No. 23 Tahun 1999, UU No. 23 Tahun 2008 tentang Bank Umum Syariah., Menurut (Sylke Febrina Laucereno, 2018)

Permasalahan mengenai peran Budaya Organisasi di Bank Syariah Indonesia memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah perusahaan termasuk Bank syariah, Semakin baik strategi dalam Sumber daya manusia yang di lakukan maka akan mendekati hasil yang di harapkan. Permasalahan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aspar, 2023), Dimana dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Wahida, 2018), adalah proses Manajemen sumber daya manusia berarti merekrut,

mengembangkan, memotivasi, dan menyalurkan semua sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya juga mencakup penentuan individu-individu yang memenuhi kualifikasi dan layak menduduki posisi di perusahaan tersebut.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi muncul sebagai hasil dari proses penciptaan gagasan oleh para pemimpin bank, yang kemudian disebarkan ke seluruh organisasi. Bank juga harus memiliki budaya yang menghormati kinerja karyawan, seperti perilaku yang menghargai satu sama lain dan tidak membedakan. Dalam suatu organisasi, kerja sama tim sangat penting; karyawan dapat bekerja lebih baik dalam waktu, Menurut (Purnomo, 2022).

Permasalahan mengenai Etika kerja biasanya dinilai kurang maksimal atau tidak sesuai saat mengerjakan tugas-tugasnya. Kesalahan yang seharusnya tidak terjadi sering kali terjadi, seperti terlalu sering menunda pekerjaan, tidak mematuhi jam kerja dengan benar, atau memanfaatkan waktu kerja untuk hal lain. Permasalahan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzia Agustina, SE, 2019), Dimana dia menyatakan bahwa hal ini menyebabkan tingkat etika kerja menurun yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan produktifitas organisasi.

Retensi pegawai Jika perusahaan dapat menerapkan retensi karyawan dengan baik, maka mereka akan memiliki karyawan yang lebih lama bekerja dan dapat mengurangi tingkat turnover yang tinggi. Hal ini karena turnover yang tinggi akan menyebabkan kondisi tenaga kerja yang tidak stabil dan tidak jelas di perusahaan dan akan meningkatkan anggaran untuk SDM, seperti rekrutmen dan pelatihan, Menurut (Savitri et al., 2022).

Permasalahan mengenai Retensi pegawai Dalam waktu dekat, retensi pegawai akan menjadi masalah paling penting dalam manajemen tenaga kerja di Bank Syariah Indonesia. Oleh karena itu, organisasi harus bijaksana dalam memilih manajemen sumber daya manusianya di bank syarian indonesia Menurut (Fasira, 2021).

METODE PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan memberikan hasil yang valid, Butir pertanyaan valid jika korelasi antara skor item dan skor total variabel signifikan ($r_{hitung} > r_{tabel}$), yang dalam hal ini adalah 0,462.

Tabel 1. Uji Validasi

Variable	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Peran budaya organisasi	X1.1	0,552	0,462	Valid
	X1.2	0,702	0,462	Valid
	X1.3	0,763	0,462	Valid
	X1.4	0,657	0,462	Valid
	X1.5	0,551	0,462	Valid
Etika kerja	X2.1	0,693	0,462	Valid
	X2.2	0,702	0,462	Valid
	X2.3	0,718	0,462	Valid
	X2.4	0,554	0,462	Valid
	X2.5	0,606	0,462	Valid
Retensi pegawai	Y.1	0,773	0,462	Valid
	Y.2	0,546	0,462	Valid
	Y.3	0,595	0,462	Valid
	Y.4	0,538	0,462	Valid
	Y.5	0,791	0,462	Valid

Sumber: data di olah SPSS Ver.26 (2025).

Pada Tabel diatas Dengan $n = 30$, $df = n-2$, sehingga $df = 30 - 2 = 28$, dan tingkat

signifikansi adalah 0,01 maka diperoleh nilai dari r tabel 0,462. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur Peran budaya organisasi (X1), Etika kerja(X2), Retensi pegawai (Y) adalah Valid.

Uji reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah alat ukur yang akan memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan untuk mengukur hal yang sama, konsisten atau serupa setiap kali digunakan, (Dunakhri, 2019).

Tabel 2. Menunjukkan hasil uji

Reliability Statics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15

Sumber : Data di olah SPSS Ver.26 (2025).

Berdasarkan hasil gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas dengan cara cronbach's Alpha dinyatakan reliable karena nilai dari cronbach's alpha > 0,6 yaitu 0,899

Hasil Regresi Linear Berganda

Uji Regensi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5.900	2.076		2.842	.008
Peran budaya organisasi	.175	.179	.221	1.981	.035
Etika kerja	.568	.204	.629	2.787	.009

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

Sumber : Data di olah SPSS Ver.26 (2025).

Dari output yang disajikan pada tabel diatas dapat persamaan regresi linear antara variabel Peran budaya organisasi (X1), etika kerja (X2) terhadap retensi pegawai (Y) adalah :

Persaman regresi dapat ditulis sebagai $Y = a + b_1(X1) + b_2(X2) + e$, yang dalam hal ini menjadi $Y = 5.900 + 0.175 X1 + 0.568 X2$, Dimana Y merupakan variabel dependen, a adalah konstanta, B1 dan B2 adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent X1 dan X2, dan e adalah kesalahan atau gangguan.

Penjelasan:

Y = Variabel terikat (Retensi Pegawai)

a = Kostanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Peran budaya organisasi

X2 = Etika kerja

e = Standar Error

Penjelasan :

- Nilai konstanta sebesar 5.900 tidak di interpretasikan, karena dalam Skala Likert angka terkecil adalah 1, dan tidak ada angka 0.
- Koefisien regresi peran budaya organisasi sebesar 0.175, yang berarti Ketika peran budaya organisasi ditingkatkan, maka retensi pegawai akan meningkat dengan asumsi etika kerja (X2) konstan.

- c) Koefisien regresi etika kerja sebesar 0.568, mengandung arti ketika pemberian 0,56% peran budaya organisasi dinaikan, maka akan meningkatkan retensi pegawai dengan asumsi peran budaya organisasi (X1) konstan.

UJI T

Uji statistik t digunakan untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi secara terpisah dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t tujuan dapat dilakukan dengan memeriksa nilai signifikan.

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Modal	Unstandardized Modal Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5.900	2.076		2.842	.008
Peran budaya organisasi	.175	.179	.221	1.981	.035
Etika kerja	.568	.204	.629	2.787	.009

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

Sumber : Data di olah SPSS Ver.26 (2025).

Berdasarkan Rumus t tabel, dengan tingkatan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 27 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,703, Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai t hitung dari variabel independen untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel tersebut.

Peran budaya organisasi (X1) sebesar 1.981 Etika kerja (X2) sebesar 2.787. Dengan nilai Sig variabel Peran budaya organisasi (X1) Tingkat signifikansi variabel independen adalah 0,05. Peran budaya organisasi yang Tingkat signifikansi yang digunakan adalah di bawah 0,035. dan variabel etika kerja (X2) sebesar 0,009. Dimana nilai Sig dari variabel harga yang digunakan memiliki nilai yang < 0,05 Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Peran budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap retensi pegawai (Y). Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel Peran budaya organisasi (X1) terhadap retensi pegawai (Y) sebesar 1.981 yang berarti t hitung > 1.703 t tabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,05 < 0,035$) maka H_0 di tolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial peran budaya organisasi terhadap retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Etika kerja (X2) berpengaruh terhadap retensi pegawai (Y).Berdasarkan tabel, nilai t hitung variabel Harga (X2) terhadap Kepuasan Konsumen (Y) adalah 2,787. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel (1,703), dan nilai signifikansi (Sig) variabel Harga (X2) adalah 0,009, yang kurang dari 0,05,maka H_0 di terima, H_a ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja terhadap retensi pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Uji F

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk membuktikan bahwa variabel-variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).(Ghozali, 2015).

Tabel 5. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.903	2	42.451	31.439	.000 ^b
	Residual	37.807	28	1.350		
	Total	122.710	30			

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

b. Predictors: (Constant), Etika kerja, Peran budaya organisasi

Sumber : Data di olah SPSS Ver.26 (2025)

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi (Sig) adalah 0,000 dan nilai F hitung adalah 31,439. Karena nilai Sig kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (2,49), maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji instrument yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata rata valid dan reliabel. Seluruh item kuesioner mampu mengukur konsep yang dimaksud dengan baik dan konsisten. Selain itu, data yang diperoleh dari instrumen ini berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian ini menurut (Dunakhri, 2019).

a. Pengaruh Peran Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa Peran Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai (Y), karena t hitung sebesar 1,981 Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,703) dan nilai signifikansi (Sig) 0,05 kurang dari 0,035, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.. Budaya organisasi terhadap retensi pegawai karna semakin meningkatnya budaya organisasi maka retensi pegawai akan bertahan sesuai bekerja, Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang terbatas pada variabel yang sedang dibahas Retensi pegawai tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi Retensi pegawai ,Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan, Menurut (Pribadi & Herlena, 2016) berjudul “Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon” penelitian ini membuktikan bahwa kualitas Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Etika kerja. Terdapat pengaruh positif antara variabel X1 dan Y metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, semakin baik kualitas Budaya Organisasi akan meningkat nilai Retensi Pegawai dan produktivitasnya sehingga membuatnya lebih puas terhadap pekerjaannya.

b. Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai

Etika Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap retensi pegawai (Y), karena thitung sebesar 2,787 Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,703) dan nilai signifikansi (Sig) 0,009 kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima simultan, kedua variable independen (Peran Budaya Organisasi dan Etika Kerja) berpengaruh terhadap retensi pegawai, terbukti dengan nilai F hitung 31,439 Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (2,49) dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mendukung sistem kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, ketika perusahaan atau organisasi dapat menerapkan etika kerja yang baik, hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Aira, 2016) Berjudul “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar” Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di Dinas Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini memberikan dukungan pada temuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Retensi pegawai, ada hubungan positif yang signifikan.

c. Peran Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai di BSI Palopo

Berdasarkan hasil uji data di SPSS, maka penelitian pada Pengaruh Peran Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai Pada Bank BSI Palopo Karena nilai F Kerja Terhadap Retensi Pegawai Generasi Y” Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa Pengembangan pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program Pengembangan pegawai yang efektif dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk tetap bertahan di perusahaan (Retensi pegawai) generasi Y. hasil penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Retensi Pegawai (Harvida & Wijaya, 2020).

KESIMPULAN

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di Bank BSI Palopo. Peningkatan budaya organisasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bertahan lebih lama, sedangkan etika kerja yang tinggi juga berperan penting dalam menjaga komitmen pegawai terhadap perusahaan. Secara simultan, kedua faktor ini secara signifikan mempengaruhi retensi pegawai, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan membantu menjaga stabilitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Bank BSI Palopo untuk terus mengembangkan budaya organisasi yang positif dan memperkuat etika kerja dalam upaya meningkatkan retensi pegawai dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Bank BSI lebih fokus dalam memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kolaborasi tim, serta meningkatkan etika kerja di seluruh tingkatan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, pemberian penghargaan atas pencapaian yang mencerminkan nilai-nilai syariah, serta penerapan kebijakan yang memotivasi Pegawai untuk bertanggung jawab dan disiplin. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan lebih lama di perusahaan, sehingga dapat mengurangi turnover dan mendukung stabilitas serta pertumbuhan jangka panjang Bank BSI Palopo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspar. (2023). Analisis Peran Bank Syariah Dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif Di Kota Palopo. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/8152/1/ASPAR.pdf>
- Aira, A. (2016). Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19(1), 1–18.
- Dunakhri, S. (2019). Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan. Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar, 1–4.

- Fasira, N. F. (2021). Manajemen talenta dan employee empowerment pengaruhnya terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi Pada Bank BRI kanwil padang. Fasira, Nur Fatin (2021). Sustainability (Switzerland), 11(1), 1–14.
- Fauzia Agustina, SE, M. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. Sri Ayu Friskila. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Applied Management and Busniess*, 4(1), 21–28.
- Ghozali. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y.
- Hartin, V. F. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437>
- Heriyanti, S. S. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Khoirunnisa, S., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2024). Pengaruh Supportive Work Environment, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9112–9121. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10847>
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 162–169. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i2.art.p162-169>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Nurhasanah. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69–82. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.583>.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>(Aira, 2016)
- Sylke Febrina Laucereno. (2018, March 2). Sejarah Berdirinya Bank Syariah di Indonesia . Detikfinance.
- Sukri, S., & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Manazhim*, 4(1), 66–77. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>
- Savitri, C. A., Moch. Aly Taufiq, & Marsha Shabilla Iskandar. (2022). Strategi Retensi Pegawai PT Sinkona Indonesia Lestari dalam Meningkatkan Employee Engagement. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 321–335. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.331>
- Wahida, A. (2018). Wahida, A. (2018). Pengaruh person envirotmen fit dan organisation fit terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bank sulselbar cabang palopo) Program studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetah. 4(1), 48–58
- Yuanita Toendan, R. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>.