

**PENGARUH SELF EFFICACY, REMUNERASI, PERSON  
ORGANIZATION FIT, DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC MEDAN  
S PARMAN**



**SKRIPSI**

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

**DISUSUN OLEH:**

**FAUZAN NADHIL QISTHI  
NIM. 20108020097**

**DOSEN PEMBIMBING:  
HASAN AL BANNA, SEI., ME.  
NIP. 19900312 000000 1 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2025**

## HALAMAN 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-1367/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SELF EFFICACY, REMUNERASI, PERSON ORGANIZATION FIT, DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC MEDAN S PARMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAUZAN NADHIL QISTHI  
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020097  
Telah diujikan pada : Jumat, 11 Juli 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



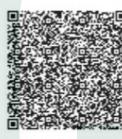
Ketua Sidang  
Hasan Al Banna, S.E.I., M.E  
SIGNED

Valid ID: 689496e1158c7



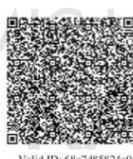
Pengaji I  
Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 68945d43588e2



Pengaji II  
Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E., CMA  
SIGNED

Valid ID: 68a584b9e5cd1



Yogyakarta, 11 Juli 2025  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 68a7d85824a0e



## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

### **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	: Fauzan Nadhil Qisthi
NIM	: 20108020097
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Remunerasi, Gaya Kepemimpinan, dan <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi. Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapan terima kasih.

Yogyakarta, 3 Juli 2025  
Pembimbing,



Hasan Al Banna, SE, ME,  
NIP. 19900312 000000 1 301

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

### **HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda di bawah ini:

Nama	:	Fauzan Nadhil Qisthi
NIM	:	20108020097
Program Studi	:	Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Remunerasi, Gaya Kepemimpinan, dan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note*, dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 17 Maret 2025



Fauzan Nadhil Qisthi  
20108020097

## **SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Fauzan Nadhil Qisthi  
NIM : 20108020097  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penyusun menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalty non ekslusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Self Efficacy*, Remunerasi, *Person Organization Fit*, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalty non ekslusif 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 sebenar-benarnya.

Dibuat di:  
Yogyakarta, 25 Agustus 2025  
Yang Menyatakan

Fauzan Nadhil Qisthi

## MOTTO

“Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur  
badai, maka tak pantas aku tumbang hanya karena mulut seseorang”

-Fauzan Nadhil Qisthi-

“Nanti kita harus umroh bareng sekeluarga yaa bang!”

-Tengku Rini Savitri, Mama-

“Abang itu semangat dan panutan papa. Papa selalu bangga sama abang.”

-Ir Rulfana, Papa-

“Selesai skripsi, jenguk farah di pondok yaa bang.”

-Farah Nublah Ghassani, Adik Kandung-

إِنْ تَتَصْرُّوْا اللَّهُ يَنْصُرُكُمْ وَيُبَيِّنُ أَفْدَامَكُمْ

“Jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya dia akan menolongmu dan  
meneguhkan kedudukanmu”

-Q.S. Muhammad : 7-

رِضَا اللَّهِ فِي رِضَا الْوَالِدَيْنِ، وَسَخْطُ اللَّهِ فِي سَخْطِ الْوَالِدَيْنِ  
“Ridho Allah ada pada ridho kedua orangtua dan kemurkaan allah ada  
pada kemurkaan orangtua”

-HR. Tirmidzi, Ibnu Hibban, Hakim-

“Lokasi lahir boleh dimana saja, tapi lokasi mimpi harus di langit”

-H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D.-

## **HALAMAN PERSEMPAHAN**

*Bismillahirrohmananirrohim*

Dengan rasa bangga, skripsi ini penulis persembahkan kepada cinta pertama saya dan kedua orangtua saya Ayahanda Ir Rulfana dan Ibunda Tengku Rini Savitri dua orang terhebat dalam hidup saya. Dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada Ayahanda dan Ibunda saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap Langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih saying tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan seluruh pengorbanan yang selalu teriringi di hidup saya. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh.

Tidak lupa juga untuk teman terdekat saya yang sudah menemani dan memberikan support kepada saya, dan ikhlas memberi bantuan saat saya membutuhkan. Terima kasih yang sebanyak-banyaknya, saya beruntung memiliki kalian sebagai teman yang dipertemukan di bawah pelukan hangat kota Yogyakarta.

Kepada Bapak/Ibu dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, pengalaman, bimbingan, dan memberikan motivasi terkhusus bapak Hasan Al Banna yang sudah membimbing dan mengarahkan dalam penggerjaan tugas akhir hingga saat ini. Saya ucapkan terima kasih atas seluruh jasa dan pengabdiannya, semoga membawa keberkahan dan bermanfaat kedepannya. Serta untuk almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pembelajaran, pengalaman, dan kenangan.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Şad	ş	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مَتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	Muta'addidah
عَدَدَةٌ	Ditulis	'iddah

### C. Ta' Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata Tunggal ataupun berada di Tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حُكْمٌ	Ditulis	Hikmah
جُزِيَّةٌ	Ditulis	Jizyah
كَرَمَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	Karamah al auliya'

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-	Fathah	Ditulis	a
-	Kasrah	Ditulis	i
-	Dhammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dhammah	Ditulis	Yazhabu

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاھلیۃ	Ditulis	A
2. Fathah + ya' mati تنسی	Ditulis	A
3. Kasrah + ya' mati کریم	Ditulis	I
4. Dhammah + wawu mati فروض	Ditulis	U

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati بینکم	Ditulis	Ai
2. Fathah + wawu mati قول	Ditulis	Au
	Ditulis	Qaul

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A 'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكِرْتُمْ	Ditulis	<i>La 'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf qanariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyah maka ditulis dengan sesuai huruf pertama syamsiyah tersebut.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذُو الْفُرُوضْ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan Syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul “**Pengaruh Self Efficacy, Remunerasi, Person Organization Fit, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Medan S Parman)**” dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa selalu kita nantikan syafa’atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

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

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Akademik dari awal perkuliahan sampai nanti pada akhir perkuliahan.
5. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih banyak yang tak terhingga atas bimbingan, kritik, saran, dan waktu yang telah ibu luangkan. Menjadi salah satu dari anak bimbingan ibu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya

syukurkan. Terima kasih ibu, semoga selalu Allah SWT limpahkan selalu kepada ibu kesehatan, nikmat, dan rezeki yang tiada henti.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.
8. Pintu surga dan cinta pertamaku, Ibundaku Tengku Rini Savitri yang selalu temani perkuliahan ini dari jauh. Beliau merupakan sosok bidadari yang selalu hadir menuai perhatian dan cintanya agar saya tidak rapuh di perantauan dan selalu berdiri tegak hebat. Setiap langkah dan proses tidak pernah luput dari dukungan ibunda yang tiada hentinya menyebut saya bangga di depan orang-orang “Itu Fauzan, anakku”.
9. Pahlawan superku, semestaku, Ayahanda hebatku Ir Rulfana. Beliau merupakan sosok hebat seperti di film superhero yang selalu siap sedia memenuhi seluruh kebutuhan saya, memberikan cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, selalu tersenyum hangat saat saya pulang, dan selalu merangkul bangga saat berjalan kemanapun beriringan seakan menunjukkan pada dunia “Ini jagoan kecil hebatku!”.
10. Kebangaanku, Adinda Farah Nublah Ghassani. Adinda merupakan motivasi bagi saya agar bisa selalu menjadi “Abang Terhebat di Dunia” yang mampu memberikan contoh, kesan, serta figur terbaik dan tidak akan ia temukan di pria-pria lain.
11. Kepada calon pasangan di masa depan, siapapun dirimu kelak, penulisan skripsi ini tidak luput dari peranmu. Meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu, tapi penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.

12. Sahabat-sahabat tercinta saya Rafel, Rizky, Vee, Malik, Luthfi, Naya, Dinda, Adillya, Emil, Firman, Viky, Hatta dan Reval yang selalu membersamai saya dan juga memberikan dorongan serta support dalam berbagai hal dari dulu sampai sekarang. Terima kasih banyak.
13. Seluruh keluarga besar Perbankan Syariah 2020 yang telah membersamai belajar dan berproses selama duduk di bangku perkuliahan.
14. Seluruh keluarga besar KKN Konversi Kebun Buah Bendosari yang selalu memberi dukungan dan juga pengalaman baru.
15. Semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu, yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

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

Yogyakarta, 5 Maret 2025



Fauzan Nadhil Qisthi  
20108020097

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Penelitian.....	34
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	42
D. Definisi Operasional .....	43
E. Skala Pengukuran .....	44
F. Metode Analisis.....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum (Objek Penelitian/Sampel .....	49
B. Analisis Deskriptif Responden .....	50

C.	Analisis Hasil Penelitian.....	51
D.	Pembahasan .....	66
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>81</b>	
A.	Kesimpulan.....	81
B.	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>91</b>	



## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, dan kualitas SDM berasal dari seberapa unggul kinerja karyawan yang dimiliki suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, remunerasi, *person organization fit*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 37 responden dari Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman. Metode analisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, remunerasi, *person organization fit*, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, bisa menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang lebih terbaru dengan kondisi yang akan datang terkait instansi perbankan di masa mendatang dengan permasalahan-permasalahan yang ada di situasi mendatang.

**Kata kunci :** Kinerja karyawan, *self efficacy*, remunerasi, *person organization fit*, gaya kepemimpinan



## **ABSTRAK**

*Human resources (HR) are a very valuable asset for the company, and the quality of HR comes from how superior the performance of employees an organization has. This study aims to determine the effect of self efficacy, remuneration, person organization fit, and leadership style on the performance of Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman employees. The data collection technique in this study used a questionnaire with a total of 37 respondents from Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman. The results showed that self efficacy, remuneration, person organization fit, and leadership style had an effect on employee performance. For future researchers, it can be a reference in conducting more recent research with future conditions related to banking institutions in the future with problems that exist in future situations.*

***Keywords : Employee Performance, Self Efficacy, Remuneration, Person Organization Fit, Leadership Style***



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Bank syariah adalah suatu sistem yang mengacu pada syariat Islam dan tidak menggunakan sistem “bunga” dalam setiap transaksinya. Keuntungan yang dapat diperoleh oleh bank syariah akan sangat bergantung terhadap bagaimana kesepakatan antara bank dan juga nasabahnya. Kesepakatan dalam perbankan syariah harus sesuai dengan ketentuan syariat Islam (Andrianto dan Firmansyah, 2019). Dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, maka definisi dari bank syariah adalah Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.”

Dalam dunia perbankan syariah tentunya unsur terpenting yang dapat mengembangkan perbankan syariah adalah sumber daya manusia (T Trimulato, 2018) yakni berupa pekerja yang merupakan unsur fundamental demi kelancaran kegiatan usaha (Wicaksono, 2016). Kesuksesan dari sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Sehingga sebuah organisasi diharuskan untuk selalu mendukung kembang tumbuh pekerja dan meningkatkan proses kerja dari pekerjanya (Kasman, 2021).

Adapun data perkembangan SDM bank umum syariah yang ada di

Indonesia dapat dicermati selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data SDM Bank Umum Syariah 2019-2023**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
2019	49.654
2020	50.212
2021	50.708
2022	50.708
2023	50.708

*Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2019- 2022*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa SDM dari perbankan syariah yang ada di Indonesia mengalami perkembangan yang baik. Tepatnya pada tahun 2019-2021 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini disebabkan karena baiknya perbaikan kuantitas dan kualitas SDM bank syariah yang telah di rencanakan pada *roadmap* perbankan syariah Indonesia 2015-2019 yang telah menunjukkan *output* signifikan positif (Otoritas Jasa Keuangan, 2015). Pada tahun selanjutnya, tepatnya pada tahun 2021- 2023 terlihat bahwa jumlah tenaga kerja bank umum syariah memiliki angka yang sama, hal ini disebabkan karena SDM perbankan syariah sedang melakukan *capacity building* yang telah direncanakan pada *roadmap* perbankan syariah pada tahun 2020-2025 (Otoritas Jasa Keuangan, 2020).

Seiring dengan peningkatan kuantitas dan kualitas SDM perbankan syariah tersebut, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi semakin

penting sebagai indikator utama keberhasilan pembangunan SDM yang telah dirancang dalam *roadmap* tersebut. Seringkali SDM yang berkualitas dinyatakan sebagai kekayaan yang berharga karena semakin baik kualitasnya maka kinerja perusahaan akan lebih maksimal. Pencapaian karyawan berdasarkan mutu kerja maupun angka sebagai pencapaian yang diperoleh dalam rentang tertentu disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan merupakan konsep dasar dari kinerja karyawan. (Farisi, et al., 2020). Kinerja adalah suatu tingkat kapabilitas dan kemajuan seorang karyawan atas *output* kerja yang dilakukannya sehingga dapat memberikan kontribusi baik pada perusahaan (S Harahap, 2017). Pada umumnya, tujuan utama dari karyawan dalam bekerja adalah mengacu pada output seperti “prestasi” atau “penampilan” kerja yang digapai oleh orang atau golongan tertentu dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu (Pusparani, 2021). Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada variabel yang mempengaruhi. Variabel tersebut dapat berasal dalam diri maupun dari lingkungan organisasi, serta faktor di luar organisasi (Rosendi et al., 2021).

Faktor dalam diri yaitu faktor-faktor dari tiap individu dalam hal ini karyawan yang otomatis akan melekat pada diri individu pekerja dan melalui proses perkembangannya. Faktor tersebut dapat berupa minat, watak, serta raga dan mental. Di lain sisi terdapat hal lain yang diperoleh dalam proses perkembangan dapat berupa wawasan, kompetensi, kerja keras, dan motivasi. Faktor lingkungan organisasi dapat berupa dukungan dari lingkungan

organisasi yang juga memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Faktor di luar diri karyawan misalnya cara kerja organisasi, dukungan dalam pelaksanaan kerja, serta remunerasi. (Rosendi et al., 2021)

Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yang terdapat pada faktor dalam diri dan di luar diri karyawan dalam memengaruhi kinerja pekerja. Adapun keempatnya berupa faktor dalam diri karyawan adalah *Self efficacy* dan *Person-organization Fit*. Variabel yang merupakan faktor di luar diri karyawan adalah Remunerasi dan Gaya Kepemimpinan.

*Self efficacy* dalam pengertiannya memiliki definisi yakni adanya kecenderungan dalam diri seseorang seseorang bahwa ia dapat mengontrol keadaan dan mengoutputkan sesuatu yang baik. Maksud lainnya yaitu suatu hal di mana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mencapai *output* dari usaha yang telah dilakukan. *Efficacy* dapat dikaitkan dengan konsep “sosial kognitif” yang merupakan korelasi di mana tindakan, kepekaan, dan lingkungan saling memberi dampak secara korelatif dan aktif. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk optimism yang dimiliki individu terhadap kompetensi tiap individu untuk meningkatkan *output* kerjanya. (Battu dan Susanto, 2022).

Sehingga dari penerapan *self efficacy* di atas kaitannya dengan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (selanjutnya disingkat BSI). Contoh kasusnya adalah seperti pihak BSI menjadikan aspek SDM yang berkualitas dan andal sebagai salah satu fokus utama dan penting dalam menjalankan proses transformasi pada bisnis dan teknologi. Kebijakan ini selaras dengan strategi BSI untuk mewujudkan target BSI “Menjadi Top 10 Bank Syariah

global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 (lima) tahun” (Laporan Tahunan BSI, 2023). Tentu saja, dengan terget tersebut karyawan perlu menguatakan *self efficacy* pada diri mereka karena *self efficacy* dapat dikatakan sebagai elemen watak, yaitu berkaitan dengan keyakinan individu mengenai kemampuan dan kapabilitas diri. (Sari dan Candra, 2020). Hal ini mirip dengan apa yang dikaji oleh Akmalia (2020) yang menunjukkan bahwa *output self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fatmasari (2017) menjelaskan bahwa hambatan yang berarti bagi perusahaan adalah menarik, membuat betah dan meningkatkan kompetensi karyawan. Untuk mengatasi tantangan tersebut maka dapat dipastikan keselarasan dari *Core Values* karyawan dan nilai-nilai *Person Organization Fit (PO.fit)*. Hal tersebut menurut Wu dan Wu (2017) adalah kecocokan individu dan lingkungan, yang pada awalnya dikaitkan dengan kapabilitas beradaptasi. PT BSI menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan implementasi AKHLAK: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (Laporan Tahunan BSI, 2023). Oleh karena itu, karyawan harus dapat menyamakan antara nilai-nilai dirinya dengan nilai-nilai (*values*) di PT BSI karena bagaimana pengamalan nilai antara satu dengan yang lain tidak semuanya sama dengan nilai organisasi adalah salah satu faktor dasar yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi sehingga kinerja karyawan bisa maksimal (Fatmasari, 2017). Hal ini tentunya sejalan dengan penelitian Audina Sarah Suciati (2022) yang menyatakan bahwa *Po.fit* berdampak positif

dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain beberapa faktor dalam diri pada diri karyawan di atas, faktor-faktor di luar diri juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah manajemen *leadership*, tingkat pendapatan, gaji dan kesehatan, sarana dan prasarana serta jaminan sosial. Dalam hal ini, faktor tingkat pendapatan, upah dan kesehatan, sarana dan prasarana serta perlindungan sosial disebutkan sebagai Remunerasi. Remunerasi secara harfiah berarti pengupahan yang dapat berupa uang atau substitusi dari uang itu ditentukan dengan aturan terkait hak dan kewajiban karyawan (Dharma, 2024). Berdasarkan Hasibuan (2017), konsep tersebut merupakan mekanisme untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, karena kompensasi secara inheren berupaya menarik pekerja yang terampil dan berpengalaman, mempertahankan personel yang berkualitas tinggi, memotivasi pekerja untuk berkinerja secara efisien, mendorong perilaku positif, dan berfungsi sebagai sarana untuk mengelola biaya, yang merupakan elemen-elemen yang dapat membantu pencapaian visi dan misi organisasi.” Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Nurlina (2018) terkait variabel remunerasi yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kendati demikian, upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dapat bergantung pada aspek remunerasi semata. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja SDM dalam fungsi manajemen organisasi selalu berkaitan dengan kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri

yang digunakan oleh ketua dari suatu kelompok untuk memengaruhi anggotanya agar memenuhi target yang ingin dicapai (Aisah, 2020). Gaya kepemimpinan merupakan tindakan ataupun perilaku seorang pemimpin dalam mengembangkan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang dipakai oleh seorang pimpinan dalam memberi dampak terhadap anggota agar mau mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai target yang ditetapkan. (Jamaludin, 2017). Kepemimpinan yang dilakukan dengan baik oleh seorang pimpinan dengan harapan bisa mendorong karyawan untuk bekerja maksimal dan membuat karyawan akan lebih berhati-hati dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Jadi, semakin tinggi sifat kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja setiap pekerjaannya (Aisah, 2020). Hal ini sejalan oleh penelitian Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman, berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti menemukan bahwa kantor cabang ini memiliki peran yang penting dalam mengembangkan perbankan syariah di wilayah kota Medan, khususnya dalam menjangkau nasabah dari berbagai segmen, baik retail maupun institusi. BSI KC Medan S. Parman terletak di lokasi pusat kota Medan yang strategis dan memiliki intensitas pelayanan yang tinggi, termasuk layanan *weekend banking* pada pekan-pekan tertentu, sehingga memerlukan kinerja karyawan yang optimal dalam menghadapi tantangan operasional maupun pelayanan nasabah.

Dengan karakteristik tersebut, BSI KC Medan S Parman dinilai sebagai objek yang tepat untuk mengkaji variabel *self efficacy*, remunerasi, *person-organization fit*, dan gaya kepemimpinan yang erat kaitannya pada keperluan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan fenomena mengenai faktor dalam diri dan di luar diri yang memengaruhi kualitas kerja karyawan, maka dengan ini akan diteliti terkait “**Pengaruh Self efficacy, Remunerasi, Person Organization Fit ,dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari apa yang telah dipaparkan di atas maka rumusan permasalahan yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah *Self efficacy* berdampak pada kinerja karyawan?
2. Apakah remunerasi berdampak pada kinerja karyawan?
3. Apakah *PO.fit* berdampak pada kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian Penelitian ini memiliki tujuan adalah:

1. Mengkaji dampak *Self efficacy* pada Kinerja Pekerja.
2. Mengkaji dampak Remunerasi pada Kinerja Pekerja.
3. Mengkaji dampak *PO.fit* pada Kinerja Pekerja.
4. Mengkaji dampak Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Pekerja.

## D. Manfaat Penelitian

Dari apa yang telah diteliti maka penulis berharap dapat memberi manfaat. Adapun manfaat tersebut sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Dengan Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh faktor internal dan eksternal karyawan terhadap kinerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji keterkaitan antara *self-efficacy*, remunerasi, *person organization fit*, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi berbasis nilai syariah.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Manajemen Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman

Dengan Penelitian ini dapat memberikan masukan terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti peningkatan self-efficacy, penyusunan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif, penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten, serta pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi syariah.

#### b. Bagi Karyawan BSI

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terkait strategi

peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti peningkatan *self efficacy*, penyusunan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif, penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten, serta pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi syariah.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi praktisi SDM di lembaga keuangan syariah lainnya dalam mengelola kinerja karyawan secara lebih optimal, serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan organisasi yang berorientasi pada pengembangan SDM.

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan Sistematika pembahasan pada penelitian ini menggambarkan mengenai gambaran dari apa yang diteliti. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I Pendahuluan

Pendahuluan mengandung kisi-kisi penelitian dan berisikan tentang rasio peneliti dalam penentuan judul yang didalamnya terdapat latar belakang, permasalahan, tujuan, manfaat yang diharap, serta sistematika pembahasan..

### BAB II Kajian Pustaka

Pada bab ini mengandung landasan teoritis yang menjadi dasar, penelitian sebelumnya, dan kerangka teoritis. Bagian pertama mengkaji

konsep yang akan digunakan oleh penulis, konsep yang diperkirakan tidak bisa dilepaskan dan tentunya terhubung dengan penelitian ini akan digunakan sebagai referensi penulis dalam mengkaji menelaah dan kemudian mengambil kesimpulannya. Penelitian terdahulu yang *outputnya* merupakan *output* dari penelitian sebelumnya akan menjadi permasalahan yang diungkapkan pada penelitian kali ini. Kemudian pengembangan hipotesis dari landasan.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini berisi mengenai bagaimana konsep penelitian yang dipakai oleh peneliti yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan sumber data, definisi operasional, dan metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini.

### **BAB IV *Output* dan Pembahasan**

Pada bab ini menelaah hal-hal yang berkenaan dengan deskripsi objek secara umum dan pembahasan yang berisi analisis penulis dari *output* dari data yang telah diolah. Baik pembahasan secara deskriptif maupun pembahasan menegenai *output* yang ada yang didasari oleh dengan yang ada serta apa yang dikaji terdahulu.

### **BAB V Penutup**

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, saran, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi dari berbagai pihak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang yang telah dilakukan pada karyawan BSI KC Medan S Parman tentang pengaruh *self efficacy*, remunerasi, *person organization fit*, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat bisa disimpulkan bahwa:

1. *Output* penelitian di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *self efficacy* lebih besar dari t tabel yaitu  $2,926 > 2,036$  dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . *Output* ini menunjukkan *output* berupa dampak positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, kinerja karyawan akan terus meningkat apabila setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi dan kondisi.
2. Dari *output* analisis variabel remunerasi menunjukkan *output* dimana menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel remunerasi lebih besar dari t tabel yaitu  $2,359 > 2,036$  dengan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . *Output* ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari remunerasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia

KC Medan S Parman. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa remunerasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, karyawan akan berusaha dan mengupayakan untuk mengoutputkan kinerja yang baik apabila Perusahaan juga mampu memberikan remunerasi yang layak juga.

3. Dari *output* analisis variabel *person organization fit* menunjukkan *output* dimana nilai t hitung pada variabel X3 lebih besar dari t tabel yaitu  $3,554 > 2,036$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . *Output* ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan dari *person organization fit* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *person organization fit* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, karyawan akan mengupayakan usaha agar memiliki kinerja yang baik apabila terdapat kecocokan yang akurat antara nilai-nilai individu karyawan dengan nilai-nilai Perusahaan.
4. Dari *output* analisis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan *output* bahwa nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel yaitu  $-2,244 > 2,036$  dengan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ . *Output* tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun t hitung  $>$  t tabel, namun arah kofisien regresi menuju kearah negatif yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan namun negative terhadap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang

diterapkan saat ini mungkin berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

### 1. Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel self-efficacy, remunerasi, person-organization fit, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan *Person Organization Fit* sebagai variabel paling dominan. Maka hal ini berarti bahwa kesesuaian nilai dan budaya individu dengan organisasi memainkan peran besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu:

- Penelitian lanjutan disarankan mengembangkan model teoritis dengan komitmen organisasi atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan *Person Organization Fit* terhadap kinerja.
- Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke cabang atau institusi lain guna melihat apakah dominasi *Person Organization Fit* berlaku secara umum atau spesifik pada lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia KC Medan S Parman.

### 2. Saran Praktis

#### a. Bagi Manajemen BSI KC Medan S Parman

- Karena *Person Organization Fit* terbukti paling berpengaruh

terhadap kinerja, manajemen perlu memastikan bahwa proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM selalu mempertimbangkan kesesuaian nilai personal dengan nilai-nilai organisasi, terutama nilai AKHLAK.

- Internalisasi nilai-nilai organisasi sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya melalui pelatihan, tetapi juga dalam rutinitas kerja, penilaian kinerja, dan *reward system*.
- Perlu dilakukan audit budaya kerja internal secara berkala, untuk memastikan bahwa nilai organisasi tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar tercermin dalam sikap kerja sehari-hari.
- Variabel lain seperti *self efficacy* dan remunerasi juga tetap penting, sehingga disarankan agar manajemen mengombinasikan pendekatan berbasis nilai (Po-Fit) dengan strategi motivasional (remunerasi & pengembangan diri) untuk hasil yang lebih optimal.

b. Bagi Karyawan

- Karyawan disarankan untuk secara aktif memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja
- Temuan ini menunjukkan bahwa semakin selaras nilai individu dengan organisasi, maka semakin besar peluang karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Aisah, S. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 3(2), 89-96.
- Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta).
- Al Azhar. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi*. 21(4): 1-15.
- Ali, M. (2023, June). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) UIKL Sulawesi. In *Management Dynamics Conference* 8 (Vol. 8, No. 1, pp. 516-535).
- Andrianto, A., & Firmansyah, M. A. (2019). Manajemen Bank Syariah: Implementansi Teori dan Praktek.
- Aprilia, F., Wellem, I., & Tonce, Y. (2023). Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(3), 76-87.
- Ardha, N. A. (2019). *Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode K-Nearest Neighbour berbasis sistem pakar: Studi kasus: PT. Cybers Blitz Nusantara* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)
- Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Arianty, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Arifianingsih, J. H. (2017). *Pengaruh person organization fit terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017).
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306-313.

- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. 2019. *Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol 03 No. 03.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61-77.dale
- Byars, Lloyd L dan Rue. (2011). Human Resource Management. Eight Edition. New York: McGraw Hill.
- Chandra, E. C., & Kodrat, D. S. (2024). PENGARUH SISTEM REMUNERASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PERFORMA*, 9(3), 115-135.
- Dani, Y. M., & Frendika, R. (2022, February). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 826-830).
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigit, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129-133.
- Fadli, A. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Insentif Pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan. *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)*, 1(1)
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fatmasari. 2017. *Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat*. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol 03 No. 02.
- Firdauscha, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Self Efficacy Terhadap Peningkatan Resiliensi Pada Karyawan Perusahaan X Di Surabaya. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 10(3).
- Gera, I. G., Ganjarjati, N. I., & Purbaningrum, D. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1465-1472.
- Handayani, Y. S. M. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hudayati, A. (2023, January). Telaah literatur pengaruh remunerasi eksekutif

- terhadap kinerja bank syariah. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 421-426).
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Jakarta : CAPS (*Center for Academy Publishing Service*)
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasih, N., & Hayati, N. R. (2024). The Impact of Gender Stereotypes and Self-Efficacy on the Glass Ceiling Phenomenon in the Religious Affairs Office of Purwakarta Regency. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(5), 829-835.
- Larasati, M. A., Sunarto, S., & Rahmiaji, L. R. (2022). Esensi Pengalaman Kesetaraan Gender Pekerja Perempuan Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta. *Interaksi Online*, 10(2), 38-56.
- Lawler, E.E., and L.W. Porter. 1967. Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance. Dalam Vroom, V.H., and E.L. Deci. Management and Motivation. Middlesex. England: Penguin Books.
- Lestari, S. P. P. (2021). Pengaruh remunerasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating pada Bank Syariah Indonesia KC Semarang.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Luthan (2014) “ Pengaruh Self efficacy terhadap In-Role Performance Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borobudur Malang) “dalam Jurnal Administrasi Bisni (JAB) Vol.61 No. 4 Agustus 2018. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Mirdan, R. (2021, July). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 1, pp. 10-15)
- Mujannah, S. (2019). Manajemen kompensasi.
- Nurlina, I., Manajemen, F., Pamulang, U., & Kunci, K. (2018). Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pppptk Bisnis Dan Pariwisata, Kemendikbud-

- Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 31-44.
- Noviani, N. R. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Person Organization Fit Sebagai Variabel Mediasi. *MBIA*, 23(3), 351-369.
- Poels, Frans. (2003). Job Evaluation and Remuneration Strategi: How to Step Up and Run an Effective System. London: Kogan Page Limited
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Putra, A. R., & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Person Organization Fit, Person Job Fit dan Intrinsic Motivation Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 446-451.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Rosendi, A. D. A., & Widyayanti, E. R. (2021). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada PT. Sanghiang Perkasa Cabang Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Saputra, D. W. (2024). The Influence Of Work Environment And Compensation On Job Satisfaction Of Gen Z Employees In Msme's In Palembang. *Dynamic Management Journal*, 8(1), 73-85
- Saputri, W. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Dan Person-Organization Fit (PO Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy

- terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sedarmayanti, H.J. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit on Job Satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 57-76.
- Sinaga, J., Maidani, M., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Lande, A., Sanjaya, H. T., ... & Hermawan, M. R. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(4), 154-163.
- Suciati, A. S., ERLINA, R., & Ahadiat, A. (2021). The effect of person organization fit on employee performance with organizational commitment mediation variables. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(3), 337-349.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Suharsono, Y. (2014). Validitas dan reliabilitas skala self efficacy. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 144-151.
- Sunyoto Danang. 2013. *Teori Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan I.
- Sutrisno, Dr. H. Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1. Jakarta : Kencana.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP*, 2(2), 95–105.
- Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238-265.
- Waddell, D., Creed, A., Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2016). *Organisational change: Development and transformation*. Cengage Au.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Widyoko, E. P. (2011). *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh self esteem, self

- efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wu, C., & Wu, G. (2017, January). Person-organization fit relationship with innovative performance of employees: A literature review. In *2017 International Conference on Education, Culture and Social Development (ICECSD 2017)*(pp. 185-189). Atlantis Press.
- Yusyahadi, R. A., & Lestari, R. (2022, January). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kota Bandung. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1, pp. 881-889).

