

**DETERMINAN FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH :

FITRI KAMILA

NIM 22108020115

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

2026

**DETERMINAN FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH :

FITRI KAMILA

NIM 22108020115

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

DR. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN



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-349/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRI KAMILA
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020115
Telah diujikan pada : Selasa, 10 Februari 2026
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. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 69a91ab8ae81f



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 69a918ce5171e



Penguji II

SYA'YIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 699e86f94c31a



Yogyakarta, 10 Februari 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 69a92b0304b96

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Fitri Kamila

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini :

Nama : Fitri Kamila
NIM : 22108020115
Judul Skripsi : Determinan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Yogyakarta

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 02 Februari 2026
Pembimbing



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Kamila

NIM : 22108020115

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Determinan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 13 Januari
2026



Fitri Kamila
22108020115

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Fitri Kamila
NIM : 22108020115
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

**“Determinan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja
Karyawan Bank Syariah Di Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilih cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 02 Februari 2026
Penulis



Fitri Kamila
22108020115

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebijakan), teruslah bekerja keras (untuk kebijakan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

(QS. Al Insyirah : 6-8)

“Perempuan itu adalah tiang, dan tiang tidak perlu cantik tapi tiang harus kuat”

(Usth Halimah Alaydrus)

“I will try everything for my mother, my little brother, and my future. Everything will be okay as long as i got my mama by my side”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirraahim

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta serta limpahan rahmat, kesehatan, kekuatan dan kemudahan-Nya dalam proses penyusunan tugas akhir hingga terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini dipersembahkan kepada Ibu Murtini sang pahlawan yang tak henti memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan moral dan material juga kekuatan yang luar biasa kepada penulis. Adik Subhan Alfalah yang selalu memberikan perhatian serta semangat kepada penulis.

Kepada dosen program studi perbankan syariah , khususnya ibu Siti Nur Azizah selaku dosen pembimbing dan dosen penasehat akademik yang dari awal perkuliahan selalu mendukung dan memotivasi penulis hingga proses penyelesaian skripsi.

Kepada teman-teman yang terlibat dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi, atas kebahagiaan dan dukungan yang tak henti tersalurkan sehingga perjalanan penulis menjadi berwarna

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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 0532b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba‘	B	Be
ت	Ta‘	T	Te
ث	Ša‘	Š	S (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha‘	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
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	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	‘Em
ن	Nun	N	‘En
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

B. Kosonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'Iddah</i>

C. Ta' Marbutah

Semua *ta'marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2. Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qoul</i>

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

أَنتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعِدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in Syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Penulis sangat bersyukur karena selalu diberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati untuk memulai dan menuntaskan jenjang studi ini yang mustahil dapat terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan yang luar biasa bagi umat Islam. Semoga karya ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi pembaca baik umum, akademisi, hingga praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan baik berupa moral maupun material dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
7. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
8. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik, penulis mengucapkan rasa terima kasih atas nasihat, dukungan, bimbingan, dan seluruh arahan yang diberikan kepada penulis dari mulai mahasiswa baru hingga bertemu kembali di semester akhir dan membersamai penulis hingga akhir masa studi. Terima kasih atas waktu yang selalu ibu luangkan untuk kami, tanpa menunjukkan rasa lelah dari kegiatan yang ibu laksanakan setiap harinya, menerima kami yang datang dengan senyum tulus dan kebahagiaan selalu ibu berikan. Penulis merasa sangat beruntung karena telah diberi kesempatan dibimbing oleh ibu. Tanpa adanya dukungan dari ibu penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, semoga ibu beserta keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Ibu Murtini yang menjadi pilar utama bagi penulis. Atas segala doa yang selalu dipanjatkan oleh ibu setiap hari bahkan setiap waktu tidak pernah putus untuk kedua anaknya, beliau sederhana tapi mencintai putra putri nya dengan sangat tulus. Membuktikan bahwa seorang ibu bisa berdiri sendiri membesarkan kedua anaknya, jauh di negeri orang bekerja untuk tetap bertanggung jawab atas pendidikan kedua anaknya, tanpa berkeluh kesah dan menahan rindu bertahun-tahun lamanya agar anak-anaknya bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik. Segala perjuangan ini hanya demi beliau, demi kebahagiaannya dan rasa bangga terhadap putra putrinya. Semoga surga tanpa hisab untuk beliau sebagai orang tua yang selalu mengusahakan anak-anaknya, Aamiin.

10. Subhan Alfalah, adik laki-laki dari penulis. Terima kasih telah menjadi orang yang sabar dan kuat, serta memilih menjadi anak laki-laki yang taat pada ibu dan keluarga. Terima kasih telah memilih jalan yang benar untuk tetap melanjutkan pendidikan dan memperhatikan kondisi keluarga. Terima kasih sudah selalu memahami dan tidak menuntut jalan takdir yang sudah diberikan Tuhan kepada kita. Semoga segala cita-citamu, keinginan mu, dan apa yang sedang kamu usahakan bisa tercapai sebagai balasan dari rasa sabar dan kuat mu.
11. Mohammad Ananda Dwi Saputra, yang menjadi salah satu sumber semangat bagi penulis. Terima kasih atas dukungan yang sangat tulus untuk penulis, menjadi tempat bertukar cerita dan pendapat selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah menjadi sosok yang besar peran-nya dalam menemani perjalanan penulis dengan kesabaran yang luar biasa mendukung penulis baik dari segi akademik maupun non akademik. Terimakasih untuk segala bantuan tulus kasih nya yang diberikan untuk penulis, semoga apapun yang sedang direncanakan dapat tercapai kemudian hari.
12. Sahabat penulis, Ghina Al Fathin Salsabila, Desi Kurniawati, Achmad Naufal, Ahmad Firmansyah. Terima kasih telah terlibat menjadi keluarga kedua bagi penulis dari awal masa perkuliahan hingga semester akhir. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis tanpa imbalan, yang tak terhitung bertahun-tahun lamanya. Semoga persahabatan ini tak pernah padam dan semoga selalu ada waktu untuk dapat berkumpul lagi menceritakan kesuksesan masing-masing dari kita.
13. Teman-teman angkatan 2022, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sangat mendalam kepada semua karena telah menjadi keluarga yang saling membantu satu sama lain. Terkhusus teman-teman fomoy, Alya, Falentina, Diah, Alsa, Sabila, Safira, Caca, Halimah, Tiara, Fara, Khanza, Martha, Ghina, Desi. Terima kasih karena selalu menjadi salah satu sumber kebahagiaan penulis.

14. Keluarga besar Ventura, Yogyakarta. Rita Elysa, Afifah Nurma, Faza, Luthfi, Alifia, Neli, Feby, Ulya, Sari, Aeni, Aqmarina, Rizki, Fidelya, Firyal. Semoga silaturahmi kita tidak terputus dan dapat berkumpul kembali.
15. Teman-teman panghegar, Savana Atsaqifa, Kamalia Uswatun, Aisyah, Jihan, Salma, Novi, Yumna, Riza, Mufid, Akram, Rofif, Rouf, yang menemani awal perjalanan penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terima kasih atas energi positif dan semangat yang diberikan.
16. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah 2023, terima kasih telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menjadi staff PSDM dan membuka jalan untuk berkembang dan berbagi pengalaman. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah 2024, terima kasih karena telah sekali lagi memberikan kesempatan untuk penulis berpartisipasi di divisi PSDM.
17. Teman-teman KKN 180 Kadiprana yang telah mewarnai kkn tim kita dengan penuh makna dan kebahagiaan, walaupun ujian datang dari bermacam-macam arah namun terima kasih telah kompak dan saling membantu satu sama lain. Hingga proses KKN selesai saya tidak pernah menyesal bertemu dengan orang-orang baik seperti kalian.
18. Pihak BPRS HIK MCI, Bank Syariah Indonesia, Bank Mega Syariah yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 02 Februari 2026
Penulis



Fitri Kamila
22108020115

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Teori	15
1. <i>Human Capital Theory</i>	15
2. Kinerja Karyawan	18
3. <i>Attitude</i>	21
4. <i>Ability</i>	23
5. Kepuasan Kerja	25
6. Kepemimpinan	27
7. Fasilitas Kerja	29
8. <i>Mentoring</i>	31
B. Kajian Pustaka	33
C. Pengembangan Hipotesis	45
D. Kerangka Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis dan Metode Penelitian	53
B. Data dan Sumber Data	53
C. Teknik Pengumpulan Data	54
D. Populasi Dan Sampel	56
E. Definisi Operasional Variabel	57
1. Variabel Independen (Bebas)	58
2. Variabel Independen (Bebas)	58

F. Teknik Analisis Data	63
1. Statistik Deskriptif.....	63
2. Uji Kualitas Data	63
3. Uji Asumsi Klasik	64
4. Analisis Regresi Linear Berganda	65
5. Uji Hipotesis.....	66
G. Alat Analisis	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	69
B. Profil Responden.....	69
1. Jenis Kelamin	70
2. Usia Responden.....	71
3. Pendidikan Terakhir Responden	71
4. Masa Kerja Responden.....	71
5. Penghasilan Responden.....	72
C. Uji Instrumen Data.....	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas.....	76
D. Uji Asumsi Klasik.....	77
1. Uji Normalitas	77
2. Uji Multikolinearitas	78
3. Uji Heteroskedastisitas	79
E. Uji Regresi Linear Berganda.....	79
F. Hasil Uji Hipotesis	82
1. Uji Koefisien Determinasi	82
2. Uji F	83
3. Uji T	84
G. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Keterbatasan Penelitian.....	102
C. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	xxxv

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Skala Likert	55
Tabel 3. 2 Tabel Definisi Operasional	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	70
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Attitude	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Ability	74
Tabel 4 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Mentoring	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4 10 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolieritas.....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4 15 Hasil Uji F	83
Tabel 4 16 Hasil Uji T	84
Tabel 4.17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sumber Laporan Bank Syariah Indonesia Tahun 2021-2024	3
Gambar 2.1 Komponen Human Capital Andrew Mayo.....	16
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian 1	xxxv
Lampiran 2 Data Kuisisioner Penelitian	xxxviii
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	xl
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	xlvi
Lampiran 5 <i>Curriculum Vitae</i> (CV)	1



ABSTRAK

Sektor perbankan tidak hanya dituntut untuk menjaga stabilitas dan kepatuhan pada regulasi Otoritas Jasa Keuangan perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia. Penelitian bertujuan untuk menilai kontribusi variabel dari faktor internal karyawan yang diteliti meliputi *Attitude*, *Ability*, dan Kepuasan Kerja, dan faktor eksternal meliputi Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Mentoring*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner pada karyawan di Yogyakarta yang berasal dari Bank Syariah Indonesia, BPRS HIK MCI, dan Bank Mega Syariah. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan *attitude* dan *mentoring* berpengaruh positif signifikan, sedangkan *ability* berpengaruh negatif signifikan. Kepuasan kerja, kepemimpinan, dan fasilitas tidak memiliki pengaruh signifikan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan , *Attitude*, *Ability*, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, *Mentoring*



ABSTRACT

The banking sector is not only required to maintain stability and compliance with Financial Services Authority regulations, but also needs to pay attention to Human Resources. The study aims to assess the contribution of variables from internal employee factors studied, including Attitude, Ability, and Job Satisfaction, and external factors, including Leadership, Work Facilities, and Mentoring. This study used a quantitative approach with a questionnaire method on employees in Yogyakarta from Bank Syariah Indonesia, BPRS HIK MCI, and Bank Mega Syariah. Data were analyzed using SPSS. The results show that attitude and mentoring have a significant positive effect, while ability has a significant negative effect. Job satisfaction, leadership, and facilities do not have a significant effect.

Keywords: *Employee Performance, Attitude, Ability, Job Satisfaction, Leadership, Work Facilities, Mentoring*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Lestari *et al.* 2023). Sehingga kinerja ikut serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan perlu menyadari bahwa kualitas karyawan yang merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja yang dihasilkan menjadi pembeda utama dengan para pesaing. Hal ini sesuai dengan penelitian Steven & Yanuar (2024), yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan pilar penting dalam mencapai kesuksesan pertumbuhan perusahaan. Sehingga kinerja yang memberikan hasil baik akan menciptakan lingkungan kinerja yang saling mendukung, serta membantu meningkatkan daya saing perusahaan, dan membuka peluang inovasi.

Sebagai lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah, sektor perbankan tidak hanya dituntut untuk menjaga stabilitas dan kepatuhan pada regulasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tetapi juga perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja optimal. Konsistensi seorang karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik seharusnya dimaksimalkan untuk kemaslahatan dunia dan akhirat. Kinerja karyawan yang baik dan dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan

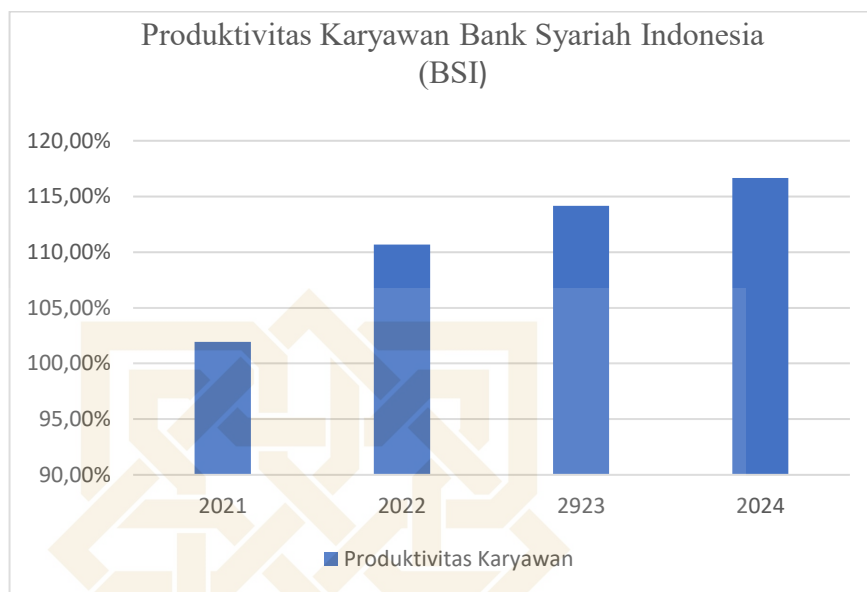
juga menjadi sarana mendekatkan diri pada Allah SWT, telah dijelaskan dalam QS At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad, “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS At-Taubah [104]:105)

Sejalan dengan pendapat Azizah (2016), yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia menjadi penting bukan hanya pada sektor tertentu tetapi juga nasional bangsa Indonesia. Salah satu tantangan untuk karyawan dalam industri keuangan adalah target kinerja, penetapan target yang tinggi atau spesifik juga akan menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan manajerial (Aulia, 2022).

Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi bank umum syariah yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Laporan tahunan BSI memiliki indikator kinerja utama yaitu *Key Performance Indicator* (KPI), setiap tahun skor total atas pencapaian KPI berada di atas angka 100, menunjukkan hasil yang optimal dalam produktivitas karyawan (Laporan tahunan BSI). Berikut merupakan tabel produktivitas karyawan pada BSI Tahun 2021-2024 :



Gambar 1.1 Sumber Laporan Bank Syariah Indonesia Tahun 2021-2024

Pada tahun 2021, produktivitas karyawan dengan pencapaian di atas target 101,95. Puncaknya pada tahun 2024, produktivitas karyawan mencapai 116,67%. Data ini menunjukkan bahwa kualitas dan kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) dari tahun ke tahun semakin meningkat tentunya didukung oleh sistem pengembangan SDM dan kebijakan manajemen yang tepat.

Selain itu Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) tengah menjadi sorotan terkhusus BPRS Harta Insan Karimah Mitra Cahaya Indonesia (HIK MCI), karena telah meningkatkan statusnya sebagai BPRS terkemuka di Yogyakarta dengan aset lebih dari Rp 300 miliar. BPRS HIK MCI berhasil mendapatkan penghargaan sebagai BPRS yang berkinerja unggul 2025, BPRS HIK MCI juga berkomitmen memberikan Penghargaan

Best Employee of The Year dengan tujuan untuk membangun budaya kerja yang produktif dan berbasis pada prinsip syariah (BPRS HIK MCI, 2025).

Sejalan dengan penelitian ini, Bank Mega Syariah mendapatkan penghargaan *The Excellent Performance Bank 2025* pada ajang *Infobank Banking Appreciation 2025*, berdasarkan hasil kajian kinerja 105 bank umum di Indonesia. Penghargaan ini juga menyoroti pengelolaan SDM di bank mega syariah yang dinilai unggul karena memberikan pelatihan yang inovatif untuk karyawan (Bank Mega Syariah, 2025).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mengungkapkan total aset perbankan DIY mencapai Rp 110,7 triliun per maret 2025 yang tumbuh 4,07 % *year on year* (yoy) (Hakim, 2025). Perkembangan ekonomi dari sektor perbankan ini dapat memunculkan beban kerja karyawan sebagai sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan layanan serta target kerja yang beragam (Prihatin & Wahyuningsih, 2023).

Pada penelitian ini variabel dipilih berdasarkan komponen *human capital* dari Andrew Mayo. Variabel *Ability* merepresentasikan aspek *individual capability* yang mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja, *attitude* dan kepuasan kerja merepresentasikan *individual motivation* (Rusdiana & Mui'n, 2019). Fasilitas kerja berkaitan dengan dan *organizational climate* yang menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memotivasi karyawan. Kepemimpinan dan *Mentoring* berperan dari

komponen *Leadership* dan *Workgroup Effectiveness* yang mempengaruhi efektivitas kelompok kerja.

Berbagai aspek diantaranya mulai dari karakteristik individu, desain pekerjaan, sehingga faktor-faktor lingkungan perusahaan, diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk tingkat kinerja karyawan (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Selain itu penelitian ini difokuskan pada penyatuan dimensi psikologis karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang secara bersama-sama membentuk fondasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lukiyana & Miranda (2024) mengungkapkan bahwa *Employee Performance* atau kinerja karyawan dapat menjadi pengaruh kegiatan yang sedang berlangsung pada suatu perusahaan, sehingga seorang karyawan yang mampu menunjukkan kinerja bagus dapat membantu perkembangan suatu perusahaan.

Pada penelitian Hartono & Puspitowati (2019), keyakinan seseorang terhadap perilaku yang dimiliki merupakan sebuah tingkah laku yang dapat menghasilkan outcome positif maka akan mendapat feedback yang positif pula. *Attitude* atau sikap individu berasal dari keyakinan individu mengenai dampak yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut yang biasa disebut dengan *behavioral beliefs*. Putra & Bagia (2022) mengungkapkan bahwa karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan tetap mematuhi peraturan yang memandu organisasi dalam memenuhi semua tugas di tempat kerja. Faktor internal yang pertama dalam penelitian ini adalah *attitude*.

Ketika sikap karyawan positif, akan berdampak pula terhadap kemampuan karyawan. Kemampuan dapat menjadi modal awal bagi karyawan untuk menjalankan tugas pekerjaannya, tanpa adanya kemampuan yang dimiliki maka pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan yang diteliti baik jasmani maupun rohani dalam berperilaku sebagai makhluk sosial yang membutuhkan hidup bersama dengan komunitas yang lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Widiartini & Widhiasthini (2025), kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan hasil kinerja tergantung pada tingkat kemampuan karyawan tersebut, karena di dalam kinerja terdapat faktor internal karyawan. Sehingga didapatkan faktor internal kedua pada penelitian ini adalah *ability*

Karyawan yang memiliki kemampuan memadai akan merasa lebih percaya diri dan menghasilkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya, kepuasan kerja dapat menjadi sebuah tolak ukur dari keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab nya (Haris, 2023). Kepuasan kerja juga dianggap menjadi tujuan yang perlu dikembangkan serta diperjuangkan oleh seluruh tim, baik dari karyawan maupun perusahaan. Sejalan dengan penelitian Camelie *et al.* (2023) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah pendapat personal setiap orang yang mengalami tingkat kepuasan berbeda-beda

sesuai dengan penilaian mereka. Semakin besar penilaian aktivitas yang selaras dengan harapan karyawan, maka semakin besar kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga didapatkan faktor internal yang ketiga pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Kepemimpinan menjadi faktor penting pada pengelolaan SDM karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja mereka. Umro'atin *et al.* (2023) berpendapat bahwa pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinannya secara efektif dapat membimbing individu untuk mencapai tujuan, sedangkan pemimpin yang hanya berperan sebagai figuran tidak memiliki pengaruh.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian Shukla & Sinha (2022), bahwa kepemimpinan ini sangat menguntungkan untuk membina tempat kerja yang meningkatkan produktivitas. Pertiwi *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan dalam perusahaan memiliki peran penting untuk dapat mendorong peningkatan kompetensi karyawan sehingga *human capital* dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Selanjutnya faktor eksternal pertama pada penelitian ini adalah kepemimpinan.

Fasilitas Kerja yang memadai pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan bagi pengguna jasa atau nasabah dapat menciptakan rasa nyaman dan puas selama menggunakan jasa dari perusahaan tersebut (Jufrizen & Hadi, 2021). Pada penelitian Oktavia

(2021), fasilitas kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu berupa alat dan infrastruktur yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas karyawan yang berhubungan langsung dengan tugas karyawan maupun dan kelancaran pekerjaan, sehingga fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor eksternal yang kedua pada penelitian ini adalah fasilitas kerja

Pada penelitian Saputra (2025), fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan bukan hanya baik secara visual tetapi yang dapat berkontribusi terhadap kesehatan fisik serta mental karyawan. Definisi tersebut sejalan dengan penelitian Prasetyanti *et al.* (2025) kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja, misalnya kulkas yang rusak dan peralatan masak tidak lengkap serta fasilitas kendaraan yang digunakan oleh supir perusahaan dikatakan tidak baik dan menghambat operasional kurir hingga proses distribusi.

Mentoring menjadi bagian dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, pada penelitian Rochmawan *et al.* (2025) dalam membangun karir serta memperbaiki dan meningkatkan kualitas SDM menjadi salah satu tugas penting dalam aspek pengembangan yang akan dilalui oleh seseorang dengan tujuan untuk terus meningkatkan kemampuannya. Sejalan dengan penelitian Faizah & Mawar (2025), proses pengembangan bakat dan keahlian sangat dibutuhkan oleh karyawan, hal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan performance masing-masing karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap pencapaian target perusahaan. Sehingga topik

sumber daya manusia menjadi topik yang tidak pernah berakhir, manajemen perlu berinovasi dalam mengelola karyawan agar tetap produktif dan mampu beradaptasi (Jannah & Primadineska, 2022).

Mentoring merupakan upaya pendampingan yang meliputi penyampaian sikap, pengalaman, pengetahuan, serta informasi lain yang dapat membantu karyawan mengetahui sifat pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dari seorang mentor kepada mentee (Khonsa & Palupi, 2023). Hal ini selaras dengan penelitian yang mendeskripsikan bahwa *mentoring* merupakan proses lanjutan yang melibatkan hubungan antara orang yang belum berpengalaman (mentee) dan orang yang berpengalaman (mentor), yang bertujuan untuk mendorong pengembangan dan produktivitas karyawan (Dhiaulhaq, 2025). Faktor eksternal yang ketiga pada penelitian ini adalah *mentoring*.

Pada lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang dapat membuat para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Terlebih masing-masing individu lumrahnya memiliki *emotional control* yang berbeda-beda. Faktor internal seperti *attitude*, *ability*, dan kepuasan karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Didukung oleh faktor eksternal seperti kepemimpinan, fasilitas kerja, dan *mentoring* diperlukan juga untuk membantu meningkatkan kinerja terkhusus pada sektor perbankan syariah di Yogyakarta. Keseluruhan peran faktor internal dan eksternal secara sinergi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan serta berdampak pula terhadap tujuan perusahaan (A. D. N. Sari &

Rahmaningtyas, 2024). Dari beberapa penelitian belum ditemukan komponen *human capital* dari Andre Mayo digunakan secara bersamaan, dimana diperlukan penyelidikan lebih lanjut terutama pada kinerja karyawan bank syariah.

Penelitian ini menilai kontribusi variabel dari faktor internal karyawan dan faktor eksternal dengan judul “ Determinan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah di Yogyakarta”. Sehingga, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang inovatif, serta dapat digunakan untuk mendukung diskusi ilmiah pada bidang sumber daya manusia di sektor perbankan syariah maupun umum. Selain itu hasil studi juga diharapkan dapat membantu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dan keberlanjutan lembaga keuangan syariah di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang yang telah diuraikan, maka didapatkan perumusan masalah sebagaimana berikut :

1. Apakah *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *Mentoring* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Ability* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Mentoring* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan dan tujuan masalah serta latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Peneliti.

Dapat memberikan kesempatan kepada peneliti agar mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang baru dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami apa saja faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya dalam menguji interaksi variabel internal dan eksternal sektor keuangan syariah.

2. Untuk Akademisi.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi secara ilmiah terkait literatur di bidang Sumber Daya Manusia, yang dapat digunakan dalam pengembangan kurikulum maupun diskusi bidang akademik. Pengetahuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat membantu dosen dan mahasiswa memahami dinamika kinerja karyawan yang melibatkan aspek internal dan eksternal.

3. Untuk Praktisi.

Penelitian ini dapat mengembangkan inisiatif pengembangan sumber daya manusia, menciptakan suasana kerja yang suportif, dan menerapkan kebijakan yang tepat untuk secara konsisten meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Pengembangan ini penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja bank syariah secara keseluruhan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini dirancang dan dibuat untuk membantu pembaca memahami konteks, metode, hasil, dan simpulan penelitian mengenai dampak penyusunan pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun struktur penulisan penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dalam penelitian yang berjudul “Determinan Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Yogyakarta”.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi landasan teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu, bab ini juga akan mengulas penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian serta mengajukan hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, instrumen penelitian serta uji dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat menyajikan deskripsi data penelitian, hasil analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan mendalam terkait temuan dalam

penelitian. Pembahasan ini akan menginterpretasikan hasil analisis, serta menghubungkannya dengan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab lima akan disajikan saran dan kesimpulan dengan ringkas dari temuan utama penelitian yang telah menjawab rumusan masalah serta memberikan saran yang relevan berdasarkan hasil dan masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengidentifikasi determinan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah di Yogyakarta, dengan sampel BSI dan BPRS HIK MCI dan Bank Mega Syariah yang berlokasi di Yogyakarta. Yogyakarta dipilih sebagai objek karena selalu menunjukkan tren peningkatan aset setiap tahunnya, sekaligus menjadi daerah yang penuh sorotan sebagai destinasi wisata. Penelitian terkait faktor internal dan faktor eksternal dipilih agar dapat memberikan wawasan penting bagi manajemen, maupun individual karyawan.

Variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor tersebut dianggap menjadi dasar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bukan menjadi pemicu utama terhadap kinerja. Variabel *attitude* dan *mentoring* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik program *mentoring* dan aset penting *attitude* akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel *ability* menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan adanya ketidaksesuaian anatar tingkat kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan ini tidak hanya mengonfirmasi teori *human capital* Mayo tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi manajemen bank untuk optimalisasi

kinerja karyawan di tengah dinamika ekonomi di Yogyakarta. Faktor internal dan faktor eksternal karyawan perlu dikaji untuk mengetahui porsi masing-masing yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena akan berdampak terhadap hasil perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan perlu memahami manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan sesuai dengan kondisi yang sedang dilalui.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan di Yogyakarta, selain itu peneliti juga memilih beberapa bank syariah untuk dijadikan objek penelitian. Hal ini dikarenakan ada beberapa tantangan dalam pelaksanaan penelitian yaitu :

1. Penelitian ini mengalami kesulitan pada proses perizinan di beberapa bank syariah yang berlokasi di Yogyakarta, sehingga peneliti harus menyebarkan kuisioner secara online dan menghubungi responden satu persatu. Bank Mega Syariah KC Yogyakarta dan BPRS HIK MCI memberikan perbatasan izin jumlah responden dengan beberapa alasan tertentu yang tidak disebutkan.
2. Proses penyebaran kuisioner mengalami hambatan dan waktu yang relatif lama yaitu dari tanggal 17 November 2025 hingga awal Januari 2026. Sehingga peneliti harus mengoptimalkan penyebaran secara online dan penyebaran secara offline menggunakan angket untuk menyesuaikan target penyelesaian penelitian
3. Faktor internal dan faktor eksternal lainnya perlu dikaji dengan jumlah sampel yang lebih luas, sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih baik,

peneliti menyadari hasil yang didapat berhubungan dengan banyak nya sampel yang dipilih.

C. Saran

1. Manajemen perusahaan perlu memastikan program pengembangan sumber daya manusia untuk karyawan, yang diharapkan dapat terus mengasah dan menunjang kinerja karyawan lebih baik serta meningkatkan hasil perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih baik.
2. Eksplorasi variabel baru untuk penelitian selanjutnya diperlukan, dengan tujuan untuk melihat faktor apa lagi yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca baik dari kalangan umum ataupun praktisi perbankan.
3. Perlu perluasan populasi dan sampel karena dapat mempengaruhi hasil penelitian. Sehingga eksplorasi tidak hanya di variabel tetapi juga di objek penelitian yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, Hayat, N., & Fasihat, D. U. (2025). Efektivitas Program Mentoring dalam Meningkatkan Potensi Karyawan UD . Mbawi Indah The Effectiveness of the Mentoring Program in Increasing the Potential of UD Employees . Beautiful Mbawi. 22(2), 130–135.
- Aisy, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Self Efficiency Pada Kaaryawan Bank Jateng Cabang KAJEN.
- Ajzen, icek. (1997). Attitude theory and the Attitude-behavior relation. In Krebs, D. and Schmidt, P. (Eds), *New Directions in Attitude Measurement*, August, 41–57.
- Akbar, Z. I. D., & Hapsari, Y. tri. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chalabi Group Indonesia). *Jurnal ARTI (Aplikasi Rancangan Teknik Industri)*, 19(1), 11–17. <https://doi.org/10.52072/arti.v19i1.753>
- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Anindya, L., & Irhandayaningsih, A. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus: Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga). *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 5(2), 237–250. <https://doi.org/10.14710/anuva.5.2.237-250>
- Anisa, F., & Shofiyuddin, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Studen*, 2, 1–12.
- Anwar, M. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.89>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Plh (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Aurelia, D., & Octavera, S. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja , Keterlibatan Karyawan , dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur. *Journal of Business Economics Adn Management*, 01(03), 533–541.
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Azizah, S. N. (2016). Manajemen Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumuddin Kesugihan Cilacap). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 77–96.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesaya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesaya.v6i1.1013>
- Bank Mega Syariah. (2025). <https://www.megasyariah.co.id/id/artikel/berita/penghargaan/bank-mega-syariah-raih-penghargaan-indonesia-best-financial-awards-2025>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan. *Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- BPRS HIK MCI. (2025). <https://bprshikmciyk.co.id/berita/42>
- Burhanudin. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development. *Jurnal STIE Semarang*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.33747/jurnalstiesemarang>
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee

- Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(4), 679–693. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.875>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dahniar, A. (2020). Memahami Pembentukan Sikap (Attitude) Dalam Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(2), 202–206.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6356>
- Darmawati, Echdar, S., Deddy, & Rahim, R. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 44–50. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3132>
- Dayyan, M., Pospos, A. F. F., & Ilham, I. (2017). Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Adeco Langsa). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM)*, 1(1).
- Dewa, A. L. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*, 2(3), 1–10. <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/>
- Dewi, I. S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3).
- Dhiaulhaq, D. K. A. (2025). Literature Review: Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 11(2), 1–10.
- Difinubun, S. H., Nara, O. D., & Abdin, M. (2024). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura. *Campuran Kapur Dalam Pembuatan Batako Abu*, 3(1), 162–166.
- Efanandosa, & Iskandar, H. (2024). Analisis Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Le Meridien Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7585–7597. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Faizah, A. N., & Mawar. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. Kantor Pusat Jakarta. *Parlementer : Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 2(1), 01–12. <https://doi.org/10.62383/parlementer.v2i1.485>

- Fatin, C. C., & Yanuar. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karuawan Melalui Kepuasan Kerja. 07(01), 53–63.
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, III(3), 680–687.
- Feriandy, Ayunani, F. Z., Rangkuti, Z., Saragih, B. E., & Narsiah, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bpr Mitra Telagasari Utama Karawang. Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 1–2. <https://doi.org/10.46975/ebp.v5i2.195>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Hakim, L. (2025). Aset Perbankan di DIY. ANTARA. <https://www.antaranews.com/berita/4862749/aset-perbankan-di-diy-tembus-rp110-triliun-per-maret-2025>
- Handayati, R., & Harsono, M. (2021). Implementasi Sumber Daya Manusia Melalui Peran Work Ethic: Attitude Dan Character. Jurnal Sains Sosio Humaniora, 5(1), 57–65. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.13144>
- Handoko, S. D., Mardi, N., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 6, 17–26.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In Revista Brasileira de Linguística Aplicada (Vol. 5, Issue 1).
- Hartono, J., & Puspitowati, I. (2019). Pengaruh Attitude, Subjective Norms Dan Self Efficacy Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 1(2), 234. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5083>
- Hasan, M. (2023). Human Capital Management (Teori dan Aplikasi) (Vol. 17).
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Workspace Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 6(2), 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Hudson, P. (2002). Mentors and modelling primary science teaching practices by. Science Education, January.

- Hutahaean, T. M., Johannes, & Edward. (2023). Analisis Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 516–526.
- Ishmah, H. (2018). Structural Equation Modeling Dengan Pendekatan WarPPLS Pada Minat Belanja Online Mahasiswa FMIPA Universitas Brawijaya (Vol. 3, Issue 2).
- Ismail, A., Amiruddin, & Arif, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 233–239. <https://doi.org/10.46918/point.v6i2.2507>
- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2024). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 3(1), 67–81. <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>
- Izek Ajzen. (1991). Attitudes, Personality, And Behavior. In *Medical Teacher* (Vol. 13, Issue 4).
- Jaffan, J., Hidayati, N., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pancamanah Utama Lamongan). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 221–232.
- Jannah, S. M., & Primadineska, R. W. (2022). Determinants Of Work Engagement During Pandemic : The Case Of Islamic Banking Workers. *Jurnal Of Islamic Monetary Economics And Finance*, 8(4), 551–576.
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Chrobinson Global Forwarding Indonesia). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kadarisman, Widodo, A. P., & Sudarsono, H. (2025). Attitude, Knowledge, Motivasi, Skill dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 237–257. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2500>
- Kairupan, D. J. I. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Kandou, Y. L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.

- Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 147–158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article>
- Kessler, A. S., & Lulfesmann, C. (2019). The Theory Of Human Capital Revisited : On The Interaction of General And Specific Investments. *CESIFO WORKING PAPER*, 1, 167–202.
- Khonsa, Z. A., & Palupi, M. (2023). Program Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Coaching dan Mentoring Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Kasus pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 7989–8002. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Van Der Beek, A. J. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), 269. <https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Validity and Reliability Test of Research Instruments on Husbands' Support on Barriers to Using Long-Term Contraceptive Methods among Multiparous Active Acceptors in Surabaya. *Media Gizi Kemas*, 13(2), 659–664. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, September, 98–109.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Listiana, Y., Fitria, N., & Nahdiyah, atika cahya fajriyanti. (2024). Transformasi Manajemen Perkantoran Di Era 2024: Peran Coaching Dan Mentoring Dalam Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kreativitas Pada Manajemen Perkantoran. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 1(4), 152–160. <https://doi.org/10.61116/jksm.v1i4.262>
- Lukiyana, & Miranda, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. XYZ. *ORGANIZE Journal of Economics, Management and Finance*, 3(4), 241–253.

- Magnavita, N., Chiorri, C., Chirico, F., & Meraglia, I. (2025). Individual Work Attitudes and Work Ability. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(4), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15040053>
- Mahfuzil Anwar. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Dikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.89>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mayo, A. (2006). The role of employee development in the growth of intellectual capital.
- Muhsini, M. R. H., Akbar, A., Kurniawan, A. W., Musa, C. I., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Muizu, W. ode Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Teori Dan Aplikasi Promosi Kesehatan Di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: UI Publishing, 1(2), 42–50.
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Nasir, M. A., Hasibuddin, & Syahid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Nastiti, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Fuboru Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348.
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). (Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>.
- Nuis, W., Segers, M., & Beausaert, S. (2024). Measuring mentoring in employability-oriented higher education programs: scale development and

validation. *Higher Education*, 87(4), 899–921. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01042-8>

- Nur, A., & Chalimatusadiah. (2025). 884.+Jurnal+Uji+Validitas+dan+Reliabilitas+6637-6643. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9 Nomor 1, 6637–6643.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban. *Jurnal Smartindo*, 1.
- Oh, N. (2025). Nascent social ventures ' inaugural CEO appointment : human capital and gender expectancy. *New England Journal of Entrepreneurship*, September. <https://doi.org/10.1108/NEJE-08-2024-0088>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Olson, K. (2021). What Are Data? *Qualitative Health Research*, 31(9), 1567–1569. <https://doi.org/10.1177/10497323211015960>
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2009). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10, PP. 11-21. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/16999>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kabupaten maluku tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455–464.
- Pertiwi, R. R., Jannah, S. M., & Sodik, F. (2024). Human Capital Drivers To Service Innovation: Evidence From Islamic Banking in Indonesia. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 10(2), 221–248. <https://doi.org/10.21098/jimf.v10i2.1969>
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646–656.
- Pradhana, R. A., Widhianingrum, W., & Wardhani, D. P. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratama Putra Manunggal Badegan, Ponorogo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 12326–12340.

- Prasetyanti, W. P., Fibriyani, V., & Erwantiningsih, E. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Sinergi Pangan Dan Cv Arto Berkah Indonesia. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 678–691.
- Prayetno, H., & Darmiliani, D. (2024). Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Denai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 46–57. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.14721>
- Prihatin, S. D., & Wahyuningsih, T. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank BDE Yogyakarta. *Cakrawala Bisnis*, 4(1), 69–80.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482–492. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/40513>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. CV. Lentera Ilmu Madani, Juli, 146.
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480–492. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622>
- Rangkuti, S. (2017). Hubungan Kemampuan Individual, Tingkat Usaha, dan Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 3(1), 43. <http://doi.org/10.1080/16070658.2018.1448503%0Awww.udsspace.uds.edu.g>
[h%0Ahttps://doi.org/10.1080/20469047.2017.1409453%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2017.e00298%0Ahttp://www.gainhealth.org/wp-content/uploads/2018/03/Ghana-Development-of-Food-based](http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2017.e00298%0Ahttp://www.gainhealth.org/wp-content/uploads/2018/03/Ghana-Development-of-Food-based)
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Razilu. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Coaching, Mentoring, Dan Counseling (Cmc). *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.52617/jikk.v7i2.611>

- Ridha, N. (2020). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Riyanti, Budiharjo, A., & Nur, L. Z. (2024). Pengaruh Program Coaching, Mentoring, Dan Counseling Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT PLN (Persero) UP3 Pekalongan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, 213–225.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Rochmawan, M. L. T., Aryanto, T., & Purwaningrum, D. (2025). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Stie Semarang*, 17(1), 37–51.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Rusdiana, A., & Mui'n, A. (2019). Andrew Mayo's Human Capital Approach Model In The Management Of More Productive Human Resource In Private Islamic Higher Education. *International Journal of Publication and Social Studies*, 4(2), 132–142. <https://doi.org/10.18488/journal.135.2019.42.132.142>
- Sabri, & Susanti. (2021). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat.
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Saputra, F. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 1(4), 165–175. <https://doi.org/10.38035/jgsp.v1i4.172>
- Sari, A. D. N., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Sari, M., & Jannah, K. D. (2023). Pengaruh Skill, Attitude dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bandulan. *Journal Of Accounting and Management's Student (JAM'S)*, 1, 1–9.

- Scott-jackson, W., & Mayo, A. (2017). HR with Purpose : Future Models of HR. Executive Education, February.
- Setiawan, S. N., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 18(1), 26–40. <https://doi.org/10.24127/jm.v18i1.1896>
- Setyawan, D. A. (2021). Hipotesis Dan Variabel Penelitian. In Tahta Media Group.
- Simanihuruk, P., Darwis, T., & Roslinda, S. (2021). Pengaruh Sikap, Norma-Norma Subyektif dan Kontrol Perilaku. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 1(3), 98–112.
- Situmorang, P., Barus, A. T. B., Fransiskus S, R., & Chrisse, A. (2025). Peran Mentoring dan Coaching dalam Pengembangan Karir Karyawan: Tinjauan Literatur. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1912–1917. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.767>
- Steven, & Yanuar. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. *Jurnal Motivasi*, 4(9), 596–606.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024b). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Suhada, Darmawati, T., Sardana, L., & Ropika, T. (2023). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Kemampuan Fisik Terhadap Kualitas Kerja Pegawai PT Japfa Kecamatan Gelumbang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 396–408. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12732>
- Sukwika, T. (2023). Menentukan Populasi dan Sampling (Issue July).
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2021). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 2(2), 28–33.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Siberut Selatan, Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 29–39. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.1998>

- Susanti, N., & Haryani, D. S. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang Analysis Of Employee Satisfaction Rate At Tomo Japanese: Tomo Japanesse Restaurant (2019). 9(1), 57–73.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. g. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Surya Wenang Indah The Influence Of The Work Environment And Work Ability On The Performance Of Employees Of Pt . Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Tarja. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD H.Hanafie Muara Bunga). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 53–65.
- Tarumingkeng, R. C. (2024). SmartPLS dan WarpPLS.
- Tengland, P. A. (2010). The concept of work Ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 275–285. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9269-x>
- Umro'atin, Y., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–11.
- Usman, Suryani, A., & Akbar, A. (2024). Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja di Bank Negara Indonesia Cabang Muara Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 128. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1530>
- Vogel, T., & Wanke, M. (2016). Attitudes and Attitude Change.
- Wardhana, A. (2024a). Operasionalisasi variabel dalam penelitian kuantitatif (Issue July).
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Watloly, M., Tousalwa, C. C., & Gomies, S. J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. 4(6),

- Widiartini, N. N. Dela, & Widhiasthini, N. W. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Lestari Bali. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)*, 5(2), 98–110. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/354>
- Wiranto, Akib, H., Jamaluddin, Niswaty, R., & Aslinda, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Mattoangin Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.26858/jab.v2i1.43849>
- Wulandari, W., Saputra, M., Renata, N., Rizal, R., & Pasrizal, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 195–216. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i1.338>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 2776-107X.
- Yani, A. G. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Jurnal Margin*, 3(1), 1–14.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia). *Journal Economic, Accounting, and Business*, 2(2), 377–386.
- Yosephine, D. C., Pratiwi, N., & Hutahean, M. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Miduk Arta. *Niagawan*, 9(3), 172. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i3.19353>
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2), 251–289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.