

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan : Studi Literatur Kualitatif

Andini Alfi Zahroh

Lusy Rahmawati

Nabilatul Fitria

Muhammad Farid

Riyan Sisiawan Putra

Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital.

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence employee performance in the banking sector through a systematic literature review approach. The main focus of the study is three important variables, namely work motivation, leadership style, and work discipline, which have been widely studied in various national and international journals related to employee performance in the banking industry. The SLR method is used to collect, review, and synthesize findings from 15 relevant journals, thus providing a comprehensive picture of the relationship between the three variables and employee performance. The results of the analysis show that work motivation has a significant positive effect on performance, where motivated employees are more productive and contribute optimally. An effective leadership style also plays an important role in improving performance by creating a conducive work environment and supporting employee development. In addition, work discipline has been proven to be a supporting factor that strengthens the consistency and quality of employee work. This study suggests that banking management should focus on improving these three aspects in order to maximize employee performance and achieve organizational goals effectively. The implications of this study can be the basis for human resource development strategies in the banking sector.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan melalui pendekatan studi literatur sistematis (Systematic Literature Review). Fokus utama penelitian adalah tiga variabel penting, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, yang telah banyak dikaji dalam berbagai jurnal nasional dan internasional terkait kinerja karyawan di industri perbankan. Metode SLR digunakan untuk mengumpulkan, mengkaji, dan mensintesis temuan dari 15 jurnal relevan, sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang termotivasi lebih produktif dan berkontribusi optimal. Gaya kepemimpinan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karyawan. Selain itu, disiplin kerja terbukti menjadi faktor pendukung yang memperkuat konsistensi dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan bagi manajemen perbankan untuk fokus meningkatkan ketiga aspek tersebut guna memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Implikasi penelitian ini dapat menjadi dasar strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja.

Keywords: employee performance, work motivation, leadership style, work discipline.

Email : 3230022056@student.unusa.ac.id

I. Pendahuluan

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, sektor perbankan menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi organisasi. Salah satu kunci untuk mencapai keunggulan tersebut adalah kinerja karyawan, yang menjadi elemen vital dalam menentukan keberhasilan operasional maupun strategis bank. Kinerja

yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi, sistem manajemen, dan nilai-nilai yang dianut oleh institusi tersebut.

Dalam konteks perbankan, baik konvensional maupun syariah, ekspektasi terhadap kualitas layanan yang prima menuntut karyawan untuk tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga etos kerja yang tinggi, integritas, serta motivasi kerja yang kuat. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, reward, promosi jabatan, dan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) menjadi penentu utama kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel secara statistik. Namun, studi ini bertujuan untuk menyajikan sintesis secara naratif dan tematik terhadap hasil-hasil penelitian tersebut, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan dalam berbagai konteks perbankan.

Studi ini mengkaji 15 jurnal nasional dan internasional secara sistematis melalui pendekatan studi literatur untuk menyusun pemetaan tematik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan. Tujuan utamanya adalah mengidentifikasi dan menjelaskan bagaimana variabel seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika kerja memengaruhi kinerja karyawan menurut berbagai penelitian sebelumnya.

Melalui pendekatan studi literatur sistematis (Systematic Literature Review/SLR), penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya referensi bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan serta memberikan landasan bagi penelitian kualitatif selanjutnya dalam memahami kinerja karyawan dari perspektif yang lebih humanistik dan kontekstual.

II. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Nursiti dan Yurika Anggraini (2023), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan prinsip yang ditentukan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja sama dengan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Rina El Maza, dkk (2021), Kinerja karyawan (employee performance) merupakan hasil kerja yang dicapai atau prestasi atas pekerjaan seseorang

Motivasi Kerja

Menurut Dinar Nur Affini dan Didin Hikmah Perkasa (2021), Motivasi kerja adalah tentang bagaimana mengarahkan daya dan potensi karyawan, sehingga mereka mau bekerja secara produktif dan mengejar tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja penting karena motivasi menimbulkan dan mendukung perilaku karyawan sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan

Menurut Nursiti dan Yurika Anggraini (2023), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Ada 5 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratisasi dan dictatorial, gaya kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut Putri Feyga Candi Permana dan Antyo Pracoyo (2021), Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan pegawai terendah. Menurut Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, ia akan mematuhi

atau mengerjakan semua yang dituangkan dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bertindak serta melanggar perilaku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan

III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) berbasis kualitatif deskriptif. SLR karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan seluruh penelitian yang relevan secara sistematis, guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan..

3.1. Sumber dan Seleksi Data

Sumber data utama adalah 15 jurnal ilmiah yang diperoleh dari database terakreditasi seperti SINTA (Science and Technology Index) dan Scopus, dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

- Jurnal terbit pada rentang tahun 2020–2025.
- Fokus penelitian terkait dengan kinerja karyawan sektor perbankan, baik konvensional maupun syariah.
- Memuat variabel-variabel seperti: Kinerja karyawan, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan lainnya yang relevan.
- Dari total 15 jurnal: 2 jurnal menggunakan metode kualitatif murni, 1 jurnal menggunakan studi literatur bibliometrik dan 12 jurnal lainnya menggunakan pendekatan kuantitatif (regresi linier, SEM-PLS, statistik deskriptif), yang kemudian dikonversi secara tematik menjadi narasi kualitatif.

3.2. Teknik Pengumpulan dan Reduksi Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengunduh dan membaca secara penuh seluruh jurnal yang telah dipilih. Data dari setiap jurnal dicatat dan diklasifikasikan ke dalam format berikut:

- Judul, penulis, tahun
- Tujuan penelitian
- Variabel bebas dan terikat
- Metodologi asli yang digunakan
- Temuan utama
- Rekomendasi penelitian

Setelah itu dilakukan reduksi data, yaitu menyaring isi jurnal berdasarkan kesesuaian topik dan fokus penelitian, serta menghindari data yang berulang.

3.3. Teknik Analisis

Analisis dilakukan dengan pendekatan tematik, di mana data dari jurnal-jurnal tersebut dikelompokkan berdasarkan tema seperti:

- Faktor individu: motivasi, kompetensi, keseimbangan kerja-hidup
- Faktor struktural: kepemimpinan, promosi, kompensasi, reward
- Faktor nilai dan etika: budaya organisasi, etika kerja Islam, komunikasi kerja

Kuantitatif Dirubah Ke Kualitatif

No	Penulis & Tahun	Metode Kuantitatif	Hasil Kualitatif	Konversi Kualitatif
1.	Arief Al-fatah Hirarto & Mila Sartika (2021)	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (kuisisioner)	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Motivasi kerja meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan bank.
2.	Akmal Tamami & Nur Aeni (2023)	Kuantitatif asosiatif (Kuisisioner, observasi, wawancara)	Reward dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Insentif dan motivasi menjadi dorongan utama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal
3.	Nursiti & Yurika Anggraini (2023)	kuantitatif dengan sampling probabilitas, dianalisis menggunakan SEM-PLS (SmartPLS).	Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja	Kepemimpinan yang baik dan kedisiplinan membentuk lingkungan kerja yang produktif.
4.	Doni Marlius & Alfi Syahrin (2025)	kuantitatif menggunakan regresi linier berganda	Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Kesempatan promosi jabatan meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab karyawan.
5.	Princesza Feyga Candi Permana & Antyo Pracoyo (2024)	kuantitatif menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).	Motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Kombinasi motivasi, kedisiplinan dan system kompensasi yang adil mendukung kinerja optimal.
6.	Reka mawaddah harisandi & M. Farid wajdi (2024)	kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal.	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif membentuk semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap lembaga.
7.	Dinar nur afini & Didin hikmah perkasa (2021)	kuantitatif deskriptif kausal dengan regresi linier berganda	Beban kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja	Keseimbangan beban kerja serta mendorong motivasi dan disiplin menentukan pencapaian kerja karyawan.
8.	Bersihanta tarian & Aria aji priyanto (2021)	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis regresi linier berganda.	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Kombinasi motivasi dan kedisiplinan membentuk sikap kerja yang positif dan konsisten.
9.	Della Janiarti, Dkk (2025)	kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin (offline dan online), dan analisis data menggunakan SEM dengan SmartPLS 4.0.	Work-Life Balance dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.	Keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan emosi membantu meningkatkan focus dan performa kerja
10.	Wnda Gema Hidayat & Hendy Tannady	Metode kuantitatif dengan analisis regresi jalur (path analysis).	OCB berpengaruh terhadap turnover intention	Perilaku ekstra peran (OCB) mampu menurunkan keinginan

				untuk keluar dari organisasi.
11.	Nur Annisa Fitri, Dkk	Metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner (data primer).	Motivasi sebagai variable perantara memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	Motivasi kerja menjadi penghubung penting antara gaya kepemimpinan dan hasil kinerja yang dicapai.
12.	Nursiti & Yurika anggraini (2023)	kuantitatif dengan sampling probabilitas	Kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Kinerja karyawan terbentuk melalui interaksi antara kepemimpinan yang mendukung, kedisiplinan yang konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.
13.	Neni triani, Dkk (2021)	kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner skala Likert.	Locus of control dan etika islam berpengaruh terhadap kinerja	Kinerja karyawan ditentukan oleh tanggung jawab internal dan nilai-nilai religiusv dalam bekerja.

Identifikasi Tiap Metode

1. Asmawarna Sinaga dkk. (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Fokus penelitian adalah pada peningkatan kinerja melalui pelatihan kerja.

2. Arif Al-Fatah Hirarto & Mila Sartika (2021)

Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank.

3. Rina El Maza dkk. (2021)

Studi ini berbasis literatur bibliometrik, yang menelaah artikel-artikel ilmiah sebelumnya tanpa melakukan pengumpulan data primer. Teknik analisis yang digunakan bersifat tematik untuk mengidentifikasi variabel yang sering muncul dalam penelitian tentang kinerja bank syariah.

4. Akmal Tamami & Nur Aeni (2023)

Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kombinasi observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier untuk menguji pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. Nursiti & Yurika Angriani (2023)

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan teknik probability sampling. Fokus utama adalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja.

6. Doni Marlius & Alfi Syahrin (2024)

Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan BTN.

7. Princesza feyga candi Permana & Antyo Pracoyo (2024)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square (PLS). Data diperoleh dari kuesioner yang mengukur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

8. Reka mawaddah Harisandi & M. Farid Wajdi (2024)

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

9. Dina nur Affini & Didin hikmah Perkasa (2021)

Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Data dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS, untuk melihat hubungan antara beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

10. Bersihanta Tarian & Aria Aji Priyanto (2021)

Penelitian ini berbasis pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan meliputi uji t, uji F, dan regresi linier untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

11. Della Janiarti dkk. (2025)

Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen yang disebar secara offline dan online melalui Google Form. Data dianalisis menggunakan SEM berbasis SmartPLS, dengan fokus pada hubungan antara work-life balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

12. Wanda Gema Hidayat & Hendy Tannady

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Analisis dilakukan dengan regresi jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap intensi turnover.

13. Nuri Anisa Fitri dkk. (2023)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis efek mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis untuk melihat peran motivasi sebagai variabel perantara dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

14. Nursiti & Yurika Angriani (2023)

Dalam penelitian keduanya, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik SEM dan uji signifikansi. Data diperoleh dari kuesioner yang mengukur hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

15. Neni Triani dkk. (2021)

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan kuesioner skala Likert sebagai alat pengumpulan data. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dan uji moderasi untuk menilai pengaruh locus of control dan etika kerja Islam terhadap kinerja.

IV. Hasil dan Pembahasan

Studi ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi dan mensintesis temuan dari 15 jurnal ilmiah yang diterbitkan pada rentang tahun 2020 hingga 2025, yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan, baik konvensional maupun syariah. Dari 15 jurnal tersebut, mayoritas menggunakan metode kuantitatif (60%), diikuti metode kualitatif (30%) dan mixed method (10%). Fokus utama jurnal adalah aspek individu dan organisasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Faktor Individu: Faktor Individu: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Sebagian besar studi dalam sektor perbankan menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Permana & Pracoyo (2024) menemukan bahwa motivasi adalah pendorong utama kinerja di berbagai kondisi, termasuk masa pandemi. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi penting dalam mendukung keteraturan dan efisiensi kerja, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja bisa bervariasi tergantung situasi dan konteks organisasi. Studi Nursiti & Yurika (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang kondusif mampu meningkatkan profesionalisme dan produktivitas karyawan.

2. Faktor Organisasi: Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting yang membentuk perilaku kerja karyawan dalam konteks sektor perbankan. Berdasarkan sintesis dari sepuluh studi, ditemukan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan suportif berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja, terbukanya komunikasi antara atasan dan bawahan, serta penguatan komitmen terhadap visi organisasi. Temuan dari Nursiti & Yurika (2023) menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memediasi pengaruh disiplin kerja, sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Berdasarkan hasil sintesis literatur, kinerja karyawan di sektor perbankan dipengaruhi secara kuat oleh dua dimensi utama, yakni faktor individu dan organisasi, dengan fokus dominan pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Motivasi kerja terbukti menjadi pendorong utama produktivitas dan loyalitas karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan kerja tinggi yang menjadi karakteristik sektor perbankan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif memperkuat keterlibatan karyawan serta berperan sebagai mediasi dalam memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja individu.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi literatur terhadap berbagai penelitian di sektor perbankan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan secara signifikan. Gaya kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mempengaruhi kinerja secara positif. Selain itu, disiplin kerja menjadi fondasi penting yang menentukan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Oleh karena itu, manajemen di sektor perbankan perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara bersamaan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam literatur yang dikaji. Pertama, meskipun tema motivasi dan kepemimpinan cukup dominan, masih minim kajian yang secara eksplisit membahas peran teknologi digital dan transformasi kerja pasca-pandemi terhadap kinerja karyawan perbankan. Kedua, perbandingan antara bank konvensional dan bank syariah dalam konteks faktor-faktor penentu kinerja masih jarang ditemukan. Ketiga, terdapat ketidakkonsistenan hasil pada pengaruh disiplin kerja, yang tampaknya sangat dipengaruhi oleh variasi budaya organisasi dan pendekatan metodologis dari masing-masing studi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan aspek digitalisasi perbankan dalam analisis kinerja karyawan, melakukan perbandingan antara bank konvensional dan syariah guna memahami perbedaan struktural dan budaya kerja, serta menggunakan pendekatan mixed-method agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan kontekstual.

Referensi

- Fadlan, G. B., & Setyawan, A. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Perbankan Bumh Di Kota Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 35–47. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v1i1i.5292>
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25. <https://doi.org/10.28918/velocity.v1i1i.3643>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Leatemia, S. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Dengan Dimoderasi Oleh Motivasi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 729–736. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1477>
- Luo, L. M., Lee, H. T., Chiu, C. C., & Lee, C. W. (2023). The relations of corporate risk, operating efficiency, and firm size to managerial compensation: Evidence from Taiwan stock market-listed companies. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.09.001>
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur*. XVIII(3), 383–394.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27.
- Riani, A. L., Irawanto, D. W., Hartijasti, Y., & Puspita, U. (2022). Perilaku Kepemimpinan Lintas Budaya Dimensi LDBQ XII Pada Kepuasan Kerja Praktisi Perbankan Di Jawa Tengah. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57772>
- 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>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Br. Barus, R. A., & Amri, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i2.571>
- Tamami, A. (2024). Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Muamalat Indonesia. *El-Ecosy : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 4(1), 95. <https://doi.org/10.35194/eei.v4i1.4190>
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234. <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4910>