

## PENGARUH ISLAMIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA

Oleh:

<sup>1</sup>Alif Fadil Mallapiseng\*, <sup>2</sup>M. Rahmawan Arifin

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta, Jl. Pandawa, Dusun IV, Pucangan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57168

e-mail : aliffadil.mallapiseng@gmail.com<sup>1</sup>, Ivanrahmawanarifin@gmail.com<sup>2</sup>

\*)Corresponding Author Email: Ivanrahmawanarifin@gmail.com

---

### ABSTRACT

*Bank Syariah Indonesia has a limited number of human resources who possess adequate basic knowledge of the sharia context in banking. On average, the educational background of employees does not come from Islamic banking or related fields, but rather from conventional and general economics. In Islamic Human Capital Management (IHCM), the implementation of Islamic principles in human resource management is not only oriented toward improving employee performance but also contributes to employee job satisfaction. Therefore, this study is interesting and aims to examine whether IHCM and job satisfaction influence employee performance. This study employs a quantitative research design using the total sampling method, in which all members of the population are taken as research samples, totaling 40 respondents. Data were collected using a Likert scale supported by questionnaire (survey) techniques, observation, and a combination of both. Data analysis was conducted using SPSS version 22. The results of data analysis indicate that the Islamic Human Capital Management variable obtained a p-value (sig) of  $0.000 < \alpha (0.05)$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This finding concludes that IHCM has a positive and significant effect on employee performance. The job satisfaction variable obtained a p-value (sig) of  $0.001 < \alpha (0.05)$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, indicating that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the IHCM and job satisfaction variables obtained a p-value (sig) of  $0.000 < \alpha (0.05)$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Therefore, it can be concluded that IHCM and job satisfaction jointly have a significant effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Kolaka.*

**Keywords:** *Islamic Human Capital Management, and Job Satisfaction, Employee Performance, and Syariah Indonesia banking*

---

### ABSTRAK

Bank Syariah Indonesia masih memiliki keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang memahami pengetahuan dasar mengenai konteks syariah dalam perbankan. Secara umum, latar belakang pendidikan para pegawai tidak berasal dari jurusan perbankan syariah atau bidang sejenis, melainkan dari ekonomi konvensional dan umum. Dalam konsep *Islamic Human Capital Management* (IHCM), penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh IHCM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert melalui teknik kuesioner (angket), observasi (pengamatan), serta kombinasi keduanya. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis data menunjukkan Variabel Islamic Human Capital Management diperoleh nilai P-value (sig) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disimpulkan IHCM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai P-value (sig) sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel IHCM dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki nilai P-value (sig) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa IHCM dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Kolaka.

**Kata Kunci:** *Islamic Human Capital Management, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Bank Syariah Indonesia*

---

## PENDAHULUAN

Sektor perbankan Syariah di Indonesia mengalami perkembangan pesat setelah disahkannya Undang- undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Pada tanggal 1 Februari 2021 Bank Syariah Indonesia yang merupakan merger atau penggabungan dari BRI Syariah, Mandiri Syariah dan BNI Syariah diresmikan langsung oleh bapak Joko Widodo selaku presiden RI, dengan tujuan untuk memperkuat kinerja perbankan syariah secara nasional (Septiyana, 2019). Selain itu, BSI diharapkan mampu mengembangkan ekosistem industry perbankan syariah di Indonesia maupun dunia. Untuk mencapai hal tersebut tentunya BSI harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, andal dan berkompeten.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan bersaing bukanlah suatu hal yang baru jika terkait perkembangan bisnis dan dalam dunia usaha sekalipun (Widiantoro & Gaol, n.d.). Oleh karena itu, menjaga kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan operasional sebuah perusahaan, karena SDM merupakan titik vital yang bergerak menjalankan kegiatan perusahaan dan sebagai penghasil dari kegiatan didalamnya. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan suatu perusahaan dapat tercapai tidak hanya terdapat pada peralatan sarana dan prasarana yang modern serta memadai, melainkan tergantung terhadap sumber daya manusia dalam menjalankan tugas tersebut. Perspektif yang ramai tersebar menganggap bahwa karyawan yang merupakan sumber daya beban atau ekuitas bagi perusahaan, tetapi pada realita sesungguhnya bahwa SDM berperan sebagai modal serta merupakan aset utama dalam menjalankan kegiatan secara produktif. SDM harus dijaga dan dikelola dengan baik karena perusahaan dituntut untuk selalu berkembang mengikuti perkembangan zaman, berinovasi dan memenangkan persaingan yang tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu (Putra & Febriati, 2022).

Tabel 1. Komposisi Pegawai dan Aset Bank Syariah Indonesia

No	Keterangan	Pegawai	Aset
1	BRI Syariah	7.513	57,2 Triliun
2	BNI Syariah	5.738	55,09 Triliun
3	Bank Mandiri Syariah	8.552	126,9 Triliun

Sumber: Data Bank Diolah, 2024

Dari hasil margernya ketiga bank ini terdapat 21.803 jumlah karyawan dengan total asset sebanyak 239,19 triliun yang diharapkan dapat meningkatkan kapasitas modal, skala pembiayaan, dan porsi pasar sehingga Indonesia dapat menjadi katalis pertumbuhan ekonomi syariah dan masuk ke pasar global. Hingga saat ini berdasarkan laporan tahunan 2023, Bank Syariah Indonesia (BSI) tercatat memiliki 24.875 karyawan dengan total asset desember 2024 sebesar 371 triliun yang mengantarkan BSI diperingkat 6 sebagai bank terbesar di Indonesia dari sisi asset. Sejatinya BSI masih belum mencapai target untuk menjadi top 5 bank di Indonesia berdasarkan asset dan target lainnya di tahun 2025 apalagi cita-citanya untuk masuk kedalam top 10 bank syariah didunia. Oleh karena itu, BSI harus menetapkan strategi yang bijak dan matang sehingga dapat berkompetisi didalam negeri maupun global dalam hal ini BSI harus meningkatkan dan menciptakan kualitas kinerja SDM yang maksimal, sebab karyawan merupakan komponen utama dalam produktifitas perusahaan sehingga akan menaikkan mutu dan value perusahaan (Tiwi Hartanti, 2020).

Perusahaan perbankan seperti BSI seharusnya sudah menyadari bahwa kualitas kinerja karyawan adalah indikator yang harus diperhatikan karena saat ini BSI berada pada persaingan ketat untuk dapat mencapai visi dan misinya. Untuk itu, kebutuhan akan kualifikasi karyawan perbankan syariah tentunya tidak hanya mengandalkan IQ dan EQ seperti perbankan konvensional tetapi terdapat nilai spiritual (SQ) (Moniaga Pingkan, 2013). Karyawan yang dibutuhkan perbankan syariah tentunya membutuhkan kemampuan yang lebih dari sekedar manajemen dan ekonomi tetapi harus memiliki interpretasi akan pemahaman islam untuk menjaga unsur syariah didalamnya. Tetapi masih banyak kantor Bank Syariah Indonesia kurang memiliki sumber daya manusia yang paham dalam pengetahuan dasar mengenai konteks syariah dalam perbankan, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata background pendidikan para pegawai tidak berasal dari jurusan ekonomi syariah atau perbankan syariah dan sejenisnya melainkan ekonomi konvensional bahkan banyak yang berasal dari jurusan umum lainnya. Berdasarkan keterangan dari ibu Sri Mulyani sebagai mentri keuangan mengatakan bahwa “90% SDM yang bekerja di sektor keuangan syariah merupakan dari ekonomi konvensional dan lulusan lain” sehingga dapat diartikan bahwa hanya 10% saja lulusan ekonomi syariah yang bekerja di sektor keuangan syariah (Ulya Fika Nurul, 2021).

Fenomena ini terjadi karena lulusan tersebut dalam sisi pemahaman akan ekonomi dan praktik keuangan sudah professional, tetapi interpretasi akan pemahaman dan praktik syariah masih sangat minim. Hal ini dapat membahayakan perkembangan industri keuangan syariah bahkan Bank Syariah kedepannya, terlebih lagi jika dalam proses rekruitmen dan seleksi tidak memprioritaskan latar belakang pendidikan dan pengalaman karena jika SDM Bank Syariah lebih banyak terdiri dari lulusan ekonomi konvensional dan lainnya yang kurang paham akan prinsip syariah, maka akad-akad serta mekanisme berjalan dengan tidak sesuai berdasarkan prinsip syariah. Akibatnya, akan ada beberapa orang yang percaya bahwa sistem Bank Syariah dan Konvensional itu sama (Sugianto & Komala, 2022). Adapun *Islamic Human Capital Management* sendiri menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan SDM tidak hanya berpatok pada peningkatan kinerja pegawai tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja mereka.

Perusahaan agar dapat memperoleh kualitas SDM yang maksimal adalah dengan menjaga kualitas kerja para pegawainya. Perusahaan harus membuat sebuah inovasi dalam menciptakan kepuasan kerja agar potensi diri dari setiap individu pegawai dapat timbul dan menghasilkan hasil kerja terbaiknya. Tidak hanya ditekankan pada sumber daya manusia saja, melainkan kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Negara, 2017). Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga visi dan misi serta goals perusahaan dapat tercapai. Dengan kepuasan kerja inilah yang mampu mendongkrak kinerja pegawai semakin tinggi.

Dari fenomena penelitian disertai data yang cukup relevan itulah, membuat peneliti tertarik dan ingin mengetahui bagaimana pengaruh *Islamic Human Capital Management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia. Terdapat hal serupa ditemukan pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh *Islamic Human Capital Management* yang dilakukan oleh Rahayu Ningsih, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Claufiana Hernz Keniziva, (2023) mengenai “*Islamic Human Resource Management* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero)”. Dan penelitian mengenai “Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Technofrico Medan” oleh Sandy Wiewento, (2022). Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan hubungan positif signifikan dari *Islamic Human Capital Management* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Islamic Human Capital Management*

Manusia memiliki peran dan tanggung jawab dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan ekonomi, termasuk konsumsi, perdagangan, hingga produksi. Sumber daya manusia (*human capital*) yakni aset organisasi yang paling berharga (Setyaningsih, 2023). Sumber daya manusia memainkan perannya sebagai penggerak kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengawasan, hingga pada tahap evaluasi sehingga bisa dianggap sebagai ujung tombak pergerakan Perusahaan. Menurut Zainal, dkk dalam (Khaerunnisa, Ruahakim, Utama, & Jakarta, n.d.) menyatakan bahwa *Human Capital Management* dimaknai sebagai ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan SDM dengan efektif dan maksimal demi terwujudnya tujuan bersama perusahaan serta pegawai, sehingga *Human Capital Management* berperan sebagai bentuk strategi dalam pembentukan, pengelolaan sampai pada pengembangan pegawai sehingga terciptanya pegawai yang bernilai asset tinggi dan mampu membawa perusahaan menuju titik kejayaan.

Pada hakikat falsafah spiritual Islam dalam memaknai *human capital* yakni hasil kerja manusia yang di ridhoi Allah demi kelestarian lingkungan sosial hingga alam serta kesejahteraan umat manusia dimuka bumi. Selain itu, keuntungan tersebut dapat membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum (itsar), membantu orang lain, hingga berusaha untuk selalu berbuat baik (Soegiarto, 2022). *Islamic human capital management* merupakan perpaduan prinsip-prinsip dan nilai-nilai islam kedalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga nilai aqidah dan ketauhidan adalah dasar yang paling penting yang membedakan antara konvensional dan syariah. Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia Islam adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategik, etika, dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan

sesuatu seperti gaji, penghargaan, penerimaan, dan penerimaan yang lebih besar, dan penerimaan yang lebih (Pusparani, 2021).

Kebijakan *Islamic human capital management* ini menggunakan kerangka yang mengidentifikasi lima tujuan utama syariah: menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sehingga pengelolaan SDM yang berbasis prinsip-prinsip maqashid syariah akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas dan berorientasi pada kebaikan bersama. Penelitian empiris di perbankan syariah Indonesia menunjukkan bahwa IHCM berpengaruh positif terhadap kinerja maqashid syariah. Artinya, semakin baik pengelolaan SDM berbasis syariah, semakin baik pula pencapaian tujuan syariah dalam organisasi (Ramadhan, Abdurahim, & Sofyani, 2018). *Islamic human capital management* menyajikan sistem manajemen yang menekankan akhlak, moral, dan profesionalisme dengan landasan keislaman sebagai sumber etika dan integritas kerja.

Kajian ini menyorot pada Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yakni konsep yang menganggap bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai. Investasi ini dapat menghasilkan keuntungan ekonomi di masa depan, baik bagi individu maupun masyarakat. Dalam konteks Islam, teori ini diintegrasikan dengan nilai-nilai syariah seperti keadilan, tanggung jawab sosial, dan etika kerja Islam. Dengan dimensi utama pengukuran IHCM dalam perbankan syariah, yakni:

1. Rekrutmen dan Seleksi Islami: Penempatan karyawan yang didasarkan pada kejujuran, kompetensi, serta komitmen pada etika Islam.
2. Pelatihan dan Pengembangan Islami: Fokus pada pengembangan kompetensi, spiritualitas, kepribadian, dan karakter Islami secara sinergis.
3. Kompensasi dan Kesejahteraan Islami: Pengupahan adil, pendistribusian kekayaan secara merata, serta memperhatikan kesejahteraan lahir dan batin sesuai prinsip keadilan syariah (Sri, 2025).
4. Penilaian Kinerja Islami: Penekanan pada pencapaian kerja yang sekaligus mengedepankan nilai ibadah, kejujuran, dan loyalitas pada organisasi serta Allah.

Implementasi IHCM yang berorientasi pada maqashid syariah terbukti meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja, dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Pelatihan berkelanjutan yang mengintegrasikan nilai-nilai syariah juga memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, misalnya dengan pelatihan dan pendidikan yang diarahkan untuk menjaga akal (hifdz al-aql), sistem kompensasi dan kesejahteraan karyawan untuk menjaga jiwa dan harta, serta pembinaan spiritual untuk menjaga agama (Nasuka, 2017). Perusahaan dengan label keislaman seperti perbankan syariah sudah seharusnya mengaplikasikan IHCM dalam pembentukan pegawai sehingga terciptanya lingkungan dan pemenuhan praktik kerja dengan standar yang sesuai dengan kesyariahannya serta hal ini juga dapat menjadi strategi jitu dalam meningkatkan kapabilitas perusahaan dengan terciptanya peningkatan akan pengetahuan dan trust masyarakat terhadap perbankan syariah itu sendiri.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan, dan dapat didefinisikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan dari kondisi diri mereka sendiri. Kepuasan pegawai sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga terciptanya semangat dalam

bekerja, memiliki inisiatif yang lebih baik, dan lebih mampu mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih setia pada perusahaan dan tidak akan mudah mencari pekerjaan lain. Loyalitas ini memengaruhi stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan (Kusumaningrum, 2024). Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan tempat kerja mereka cenderung lebih produktif karena mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dengan fokus penuh tanpa terganggu oleh tekanan psikologis atau ketidaknyamanan. Oleh karena itu perusahaan juga memiliki tugas untuk menyediakan pemenuhan dalam menunjang kepuasaan para pegawainya untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi sehingga mengurangi tingkat turnover, yang memungkinkan perusahaan untuk mengurangi biaya pelatihan dan rekrutmen karyawan baru serta karyawan akan bertahan lebih lama. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai dan nyaman bekerja akan lebih setia pada organisasi dan lebih siap untuk membantu mencapai tujuan dan visi perusahaan.

Kepuasan kerja yang didukung oleh penerapan manajemen sumber daya manusia Islam dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Islam memadukan sisi spiritual, moral, dan profesionalitas dalam memperlakukan pegawai sehingga pegawai akan bekerja atas dasar ibadah, Ikhlas, Amanah, dan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja yang ada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Salma, 2024). Beberapa tanda kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) gaji, yaitu jumlah kompensasi yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaan apakah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil; (2) pekerjaan itu sendiri, yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki aspek yang memuaskan; dan (3) rekan kerja, yaitu teman-teman dengan siapa seseorang selalu berinteraksi selama melakukan pekerjaannya. (Nuhandayani, 2022). Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai gambaran positif sebuah persepsi terhadap pekerjaan dari hasil karakteristiknya (Fauziek & Yanuar, 2021). Sehingga kepuasan kerja amatlah penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur atas perhatian Perusahaan kepada pegawainya agar terciptanya peningkatan kualitas, kenyamanan, dan hasil kerja maksimal.

Penunjang peningkatan kepuasan kerja, terdapat teori Motivasi dua faktor Herzberg karya Frederick Herzberg (1959) berfokus pada pengurusan dan motivasi dalam menentukan tahap kepuasan kerja yang dikenal sebagai teori motivator *hygiene* (Yashak, 2020). yaitu:

1. Faktor Higienis (pemeliharaan), merupakan faktor yang tidak secara langsung memotivasi, tetapi ketiadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja seperti:
  - a. Kebijakan perusahaan yakni prosedur atau aturan yang konsisten, adil, dan jelas.
  - b. Supervisi yakni gaya kepemimpinan yang mendukung dengan baik.
  - c. Kondisi kerja meliputi kondusifitas lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
  - d. Gaji secara adil dan sesuai dengan pekerjaan.
  - e. Hubungan interpersonal yang baik antara atasan, rekan maupun bawahan.
2. Faktor Motivator, merupakan faktor yang secara langsung memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja tinggi seperti:
  - a. Prestasi yakni keberhasilan dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas.
  - b. Pengakuan yakni penghargaan atas prestasi yang diraih beserta pujian.
  - c. Pekerjaan itu sendiri di rasa menantang, bermakna serta menarik.
  - d. Tanggung jawab dengan adanya kontrol atas pekerjaan
  - e. Kemajuan dengan peluang untuk mengembangkan karir dan jabatan.
  - f. Pertumbuhan yakni kesempatan dalam mengembangkan diri dan belajar.

Teori ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti pemenuhan kesejahteraan pegawai, dan kondisi akan suasana

tempat kerja baik dari dalam maupun dari luar sehingga dapat memengaruhi kepuasan pegawai dan kinerja di tempat kerja. Hal ini akan mendukung keberlanjutan dan daya saing Bank Syariah Indonesia dalam industri perbankan dengan menggunakan teori Herzberg. Penelitian Rahmat & Apriliani, 2024 menunjukkan bahwa penerapan strategi *Islamic Human Capital Management* secara signifikan meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini diperkuat oleh studi Hadjri, 2018 yang menunjukkan bahwa praktik IHCM di Bank Syariah berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Faktor kepuasan kerja tersebut lebih diperkuat oleh Dewi dan Harjoyo, mengatakan bahwa kepuasan kerja yakni sikap pegawai yang terhubung dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, kompensasi yang diterima hingga faktor fisik dan mental (Budi Santoso & Yuliantika, 2022).

### Kinerja Pegawai

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja pegawai yakni aset penting yang diperlukan untuk mensupport tujuan perusahaan. Menurut KBBI kinerja pegawai merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh sekelompok pegawai maupun individu, juga disebutkan bahwa kinerja yakni: sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja serta prestasi yang diperlihatkan (Pinaling, Lapian, & Kasenda, 2018). Kinerja pegawai tentunya akan berbanding lurus dengan tumbuh kembang Perusahaan, dengan kinerja yang baik dan terus meningkat akan membuat Perusahaan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya, jika kinerja pegawai turun akan membuat Perusahaan mengalami penurunan. Dalam ilmu manajemen, istilah populer dari kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja dan juga *performance* (Widiati, 2021). Adapun kinerja pegawai menurut Mitchel yang dikutip dalam (Lintjewas, Mamentu, & Kawung, 2016) dapat dicapai melalui 5 aspek, yakni:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*Pomptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Kinerja pegawai yakni taraf keberhasilan pegawai dalam meyelesaikan tugas serta kemampuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan (Adi, Bagia, & Cipta, 2019). Sedangkan menurut (Mustaqim & Purba, 2022) kinerja merupakan bentuk kesiapan pegawai dalam menyempurnakan tanggung jawab demi hasil yang diinginkan. Salah satu aspek terpenting yang dapat dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai adalah indikator utama yang menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan adanya kinerja pegawai perusahaan dapat menilai seberapa baiknya pegawai dalam menjalankan tugas.

Penilaian individu ini dapat menjadi patokan dari hasil kerja pegawai apakah ada peningkatan ataupun terdapat penurunan karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugas (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022). Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik bukan semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan individu melainkan membutuhkan peran Perusahaan. Menurut Simanjuntak dikutip dalam (Pusparani, 2021) terdapat faktor pendukung organisasi dan manajemen yang dimana perusahaan berperan sebagai wadah yang menciptakan pemahaman, manajemen, dan strategi kepada pegawai sehingga dapat menciptakan kualitas kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia tidak hanya diukur melalui pencapaian target dan produktivitas, tetapi juga melalui kepatuhan karyawan terhadap prinsip syariah saat bekerja.

Kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan dengan mengutamakan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, transparansi, dan

profesionalisme. Selain itu, kinerja pegawai juga ditentukan oleh kemampuan mereka untuk berinovasi, menyesuaikan diri, dan berkontribusi pada pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, *Islamic Human Capital Management* sangat memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan di Bank Syariah Indonesia. Sehingga untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus terus mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis Islam, membuat lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan insentif yang adil dan transparan. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja dengan optimal, memiliki loyalitas yang tinggi, dan berkomitmen (Salma,2024).

## METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel bebas (X) yaitu *Islamic Human Capital Management* ( $X^1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X^2$ ) dengan variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja Pegawai dengan pengambilan sampel menggunakan total *sampling*. Pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan metode total *sampling*, yang berarti mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang relatif kecil kurang dari 100 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode sampling berasal dari individu yang benar-benar memahami dan mengalami pengaruh langsung dari manajemen sumber daya manusia Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja mereka di BSI KCP Kolaka.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (*likert scale*) dengan lima pernyataan yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala Likert didasarkan pada kemampuan untuk mengukur persepsi, sikap, dan tingkat persetujuan responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan *Islamic Human Capital Management*. Skala ini dipilih karena mudah dipahami oleh responden dan memungkinkan mereka memberikan jawaban yang sesuai dengan perspektif mereka secara objektif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, skala Likert dinilai efektif untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Islamic Human Capital Management* dan Kepuasan Kerja Pegawai mempengaruhi Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia.

Setiap Nilai skala pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau yang tidak mendukung (*unfavourable*) (Hespita Nora & Wiwik Sulistyaningsih, 2019). Didukung menggunakan teknik kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan antara keduanya. Hasil analisis yang diperoleh dihitung menguunakan aplikasi *SPSS versi 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Variabel yang diteliti meliputi *Islamic Human Capital Management* ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Syariah Indonesia. Variabel *Islamic Human Capital Management* ( $X_1$ ) diukur menggunakan 20 butir pernyataan, Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 14 butir pernyataan, dan Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui 13 butir pernyataan. Seluruh instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson, dengan hasil pengujian disajikan pada Tabel 2-4.

Tabel 2. Uji Validitas *Islamic Human Capital Management*

Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan	Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan
X1-1	0,503	0,312	Valid	X1-11	0,599	0,312	Valid
X1-2	0,473	0,312	Valid	X1-12	0,606	0,312	Valid
X1-3	0,514	0,312	Valid	X1-13	0,593	0,312	Valid
X1-4	0,564	0,312	Valid	X1-14	0,599	0,312	Valid
X1-5	0,473	0,312	Valid	X1-15	0,703	0,312	Valid
X1-6	0,638	0,312	Valid	X1-16	0,704	0,312	Valid
X1-7	0,559	0,312	Valid	X1-17	0,746	0,312	Valid
X1-8	0,497	0,312	Valid	X1-18	0,628	0,312	Valid
X1-9	0,662	0,312	Valid	X1-19	0,602	0,312	Valid
X1-10	0,678	0,312	Valid	X1-20	0,617	0,312	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan	Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan
X2-1	0,726	0,312	Valid	X2-8	0,834	0,312	Valid
X2-2	0,791	0,312	Valid	X2-9	0,637	0,312	Valid
X2-3	0,832	0,312	Valid	X2-10	0,834	0,312	Valid
X2-4	0,822	0,312	Valid	X2-11	0,478	0,312	Valid
X2-5	0,760	0,312	Valid	X2-12	0,890	0,312	Valid
X2-6	0,824	0,312	Valid	X2-13	0,848	0,312	Valid
X2-7	0,909	0,312	Valid	X2-14	0,479	0,312	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan	Item Pernyataan	rhitung	rtable	Keterangan
Y-1	0,847	0,312	Valid	Y-8	0,819	0,312	Valid
Y-2	0,847	0,312	Valid	Y-9	0,924	0,312	Valid
Y-3	0,834	0,312	Valid	Y-10	0,924	0,312	Valid
Y-4	0,807	0,312	Valid	Y-11	0,550	0,312	Valid
Y-5	0,911	0,312	Valid	Y-12	0,612	0,312	Valid
Y-6	0,825	0,312	Valid	Y-13	0,564	0,312	Valid
Y-7	0,805	0,312	Valid				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Islamic Human Capital Management*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai R-hitung>R-tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

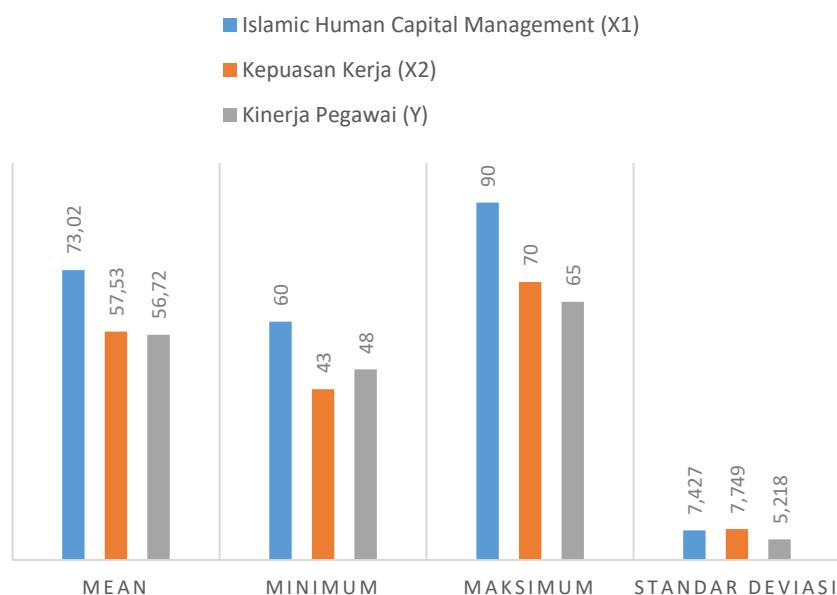
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Islamic Human Capital Management	0.892	20
Kepuasan Kerja	0.921	14
Kinerja Pegawai	0.940	13

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan jawaban responden. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 6. Analisis Deskriptif

## DESKRIPTIF STATISTIK

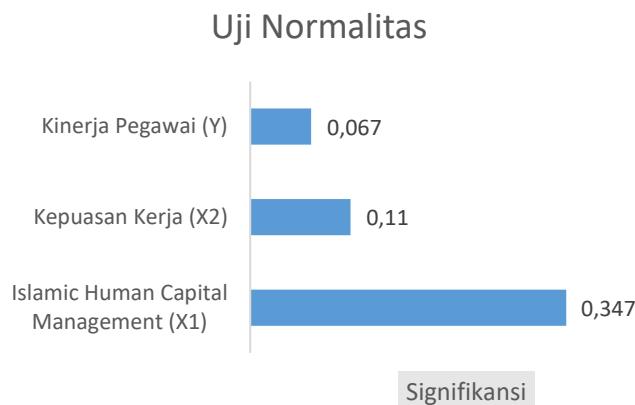


### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang digunakan memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas data dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. *Islamic Human Capital Management* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,347, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,11, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,067. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan layak apabila variabel independennya tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas digunakan indikator *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai VIF  $\geq 10$  atau tolerance  $\leq 0,10$ , maka model mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Mode 1	Unstandardize d B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant )	11.872	2.939		4.04 0	.00 0			
X1	.402	.079	.572	5.06 8	.00 0	.242	.242	4.137
X2	.270	.076	.400	3.54 8	.00 1		.242	4.137

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai *tolerance* untuk variabel X1 dan X2 sebesar 0,242, yang berada di atas batas 0,10. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel sebesar 4,137, masih lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Unstandardized		Standardized		
		B	Coefficients Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.264	1.496		-1.513	.139
	X1	.063	.040	.486	1.571	.125
	X2	-.016	.039	-.172	.412	.683

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda (Multiples)

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 1. Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Coefficients Std. Error	Beta			
1	Constant	11.872	2.939			4.040	.000
	Islamic Human Capital						
	Management	.402	.079	.572	5.068	.000	
	Kepuasan Kerja	.270	.076	.400	3.548	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Islamic Human Capital Management* memiliki nilai t hitung sebesar 5,068 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital Management* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel *Kepuasan Kerja* memiliki nilai t hitung sebesar 3,548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Islamic Human Capital Management* dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### 2. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	941.031	2	470.515	143.943	.000
	Residual	120.944	37	3.269		
	Total	1.061.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Islamic Human Capital Management*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 143,943 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Human Capital Management* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi variasi kinerja pegawai.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Analisis Deskriptif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941	.886	.880	1.808

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Islamic Human Capital Management

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,886. Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital Management* dan *Kepuasan Kerja* memberikan kontribusi positif yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai, yaitu sebesar 88,6%. Dengan demikian, semakin baik penerapan *Islamic Human Capital Management* dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sementara itu, sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### *Islamic Human Capital Management* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Human Capital Management* (IHCM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,068 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan IHCM, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Implementasi IHCM di BSI melalui rekrutmen berbasis nilai Islam, pelatihan yang mengintegrasikan kompetensi dan spiritualitas, serta penilaian kinerja yang menekankan amanah dan profesionalisme mampu mendorong pegawai bekerja secara optimal dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *Human Capital* dan maqashid syariah, yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Pegawai yang dikelola dengan pendekatan IHCM tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga memiliki kesadaran moral dan spiritual dalam menjalankan tugas. Hal ini tercermin dari meningkatnya kualitas kerja, kedisiplinan, serta kepatuhan pegawai terhadap prinsip syariah, yang pada akhirnya memperkuat kinerja individu dan organisasi Bank Syariah Indonesia secara berkelanjutan.

*Islamic Human Capital Management* (IHCM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia karena pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Penerapan IHCM melalui rekrutmen berbasis nilai syariah, pelatihan yang mengintegrasikan aspek profesional dan spiritual, serta sistem penilaian kinerja yang

menekankan amanah, kejujuran, dan tanggung jawab mendorong pegawai untuk bekerja tidak sekadar memenuhi target organisasi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Hal ini menciptakan kesadaran intrinsik pegawai untuk memberikan kinerja terbaik secara konsisten. IHCM mampu membentuk karakter pegawai yang berintegritas dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang memahami nilai maqashid syariah dalam pekerjaannya akan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menjaga kepercayaan nasabah. Dengan demikian, penerapan IHCM yang optimal di Bank Syariah Indonesia tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat citra dan daya saing bank syariah melalui kinerja pegawai yang profesional dan sesuai prinsip syariah.

### Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,548 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Bank Syariah Indonesia yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, maupun peluang pengembangan karier, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, memiliki motivasi tinggi, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa IHCM dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 143,943 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta nilai R Square sebesar 0,886. Artinya, sebesar 88,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh IHCM dan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari sistem pengelolaan SDM berbasis Islam. Kombinasi lingkungan kerja yang adil, sejahtera, dan bernilai spiritual mampu meningkatkan loyalitas serta kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia secara signifikan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia karena kepuasan mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas terhadap gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja individu maupun organisasi meningkat.

Kepuasan kerja juga berkontribusi pada stabilitas dan loyalitas pegawai terhadap Bank Syariah Indonesia. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan keinginan yang rendah untuk berpindah kerja, sehingga organisasi dapat meminimalkan tingkat turnover dan menjaga kontinuitas kinerja. Dalam konteks perbankan syariah, kepuasan kerja yang didukung oleh nilai-nilai Islam seperti keadilan, penghargaan, dan keseimbangan antara dunia dan akhirat semakin memperkuat kinerja pegawai secara berkelanjutan.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *Islamic Human Capital Management* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Human Capital Management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai P-value (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Selain itu, Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan nilai P-value (sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selanjutnya, secara simultan *Islamic Human Capital Management* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai P-value (sig) sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Islamic Human Capital Management* yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. Gede Purnawan, Bagia, I. Wayan, & Cipta, Wayan. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Budi Santoso, Anton, & Yuliantika, Rilfa. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Fauziek, Elizabeth, & Yanuar, Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hadjri, M. .. et. a. (2018). the Effect of Human Resource Management on the Job Satisfaction and Employee Performance of Sharia Bank in South Sumatra, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 79(7), 63–75. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-07.07>
- Hartanti, Tiwi. (2020). *Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam Oleh : Tiwi Hartanti Npm . 1602100197 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri ( IAIN ) Metro 1441 H / 2020 M.*
- Hespita Nora, & Wiwik Sulistyaningsih. (2019). KECENDERUNGAN MENIKAH DINI DITINJAU DARI TINGKAT PENDIDIKAN ORANGTUA DAN PERSEPSI REMAJA TENTANG PERNIKAHAN DINI. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 13(1). <https://doi.org/10.32734/psikologia.v13i1.2263>
- Jufrizien, Jufrizien. (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>
- Khaerunnisa, Azzahra, Ruahakim, Azizah Ranna, Utama, Rony Edward, & Jakarta, Muhammadiyah. (n.d.). *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis MEMAHAMI KONSEP ESENSI DAN PROSES HUMAN CAPITAL Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*. 06(2), 13–21.
- Lintjewas, Debby D. Y., Mamentu, Michael, & Kawung, Evelin. (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*.

Moniaga Pingkan. (2013). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sulut Kantor Pusat)*.

Mustaqim, Haji, & Purba, Rudi. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 5(2).  
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>

Nasuka, Moh. (2017). Maqshid Syari'ah Sebagai Sebagai Dasar Pengembangan Sistem, Praktik, Dan Produk Perbankan Syariah. *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.35905/diktum.v15i1.421>

Negara, Andi Kusuma. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 42–50.  
<https://doi.org/10.31000/jmb.v6i1.994>

Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizén, Jufrizén, & Tupti, Zulaspan. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Pinaling, Irhan Elman, Lapian, Marlien, & Kasenda, Ventje. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Simpang Raya Kabupaten Luwuk Banggai. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1–12.

Pusparani, Mellysa. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

Putra, Pulun Pradana, & Febriati, Nurullia. (2022). Peluang Dan Tantangan Perbankan Syariah Di Indonesia Pasca Merger. *Asas*, 13(2), 80–94.  
<https://doi.org/10.24042/asas.v13i2.11281>

Rahmat, Taufiq, & Apriliani, Diah. (2025). The Effectiveness of Islamic Human Capital Management Strategies in Building Agile and Well-being-Oriented Organizations. *KarismaPro*, 15(02), 66–76. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v15i02.1436>

Ramadhan, Mohammad Iqbal Bagus, Abdurahim, Ahim, & Sofyani, Hafiez. (2018). Modal Intelektual Dan Kinerja Maqashid. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 6(1), 5–18.

Septiyana, Yeni. (2019). Dampak Merger Tiga Bank Syariah Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di BSI KC Bengkulu Panorama) SKRIPSI. *Skripsi*, 19.

Setyaningsih, D. (2023). *Peran Islamic Human Capital Development Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kspps Nusa Ummat Sejahtera*.

Soegiarto, Dwi. (2022). Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pendekatan Gusjigang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2202–2209.

Sri, Sutrismi dkk. (2025). Islamic Human Resources Management And Planning. *Ilmiah, Jurnal Jurusan, Mahasiswa Ekonomi, Hukum Volume, Syariah*, 6(April), 603–615.

Sugianto, & Komala, Neng Cahya. (2022). Analisis Minat Alumni Ekonomi Syariah Untuk Bekerja Di Bank Syariah (Survei Pada Alumni Perguruan Tinggi Di Kota Bandung). *Jurnal Study and Management Research*, 19(2), 100. <https://doi.org/10.55916/smart.v19i2.124>

Ulya Fika Nurul, Djumena Erlangga. (2021). Sri Mulyani: 90 Persen SDM Industri Keuangan Syariah Lulusan Ekonomi Konvensional.

Widiantoro, Roni, & Gaol, Porman Lumban. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan*. 63–85.

Widiati, Widiati. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50. <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>