

Meningkatkan Komitmen Organisasi Bank Syariah: Peran Pemberdayaan dan Etika Kerja Islam

Enhancing the Organizational Commitment of Islamic Bank: The Role of Employee Empowerment and Islamic Work Ethic

**Muhammad Arif¹, Zulkifli², Firdaus³, Zulfadli Hamzah⁴, Mufti Hasan Alfani⁵,
Putri Nuraini⁶, Sudianto⁷**

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru, Indonesia

⁶Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jl. H.R. Soebrantas No. 155 Pekanbaru, Indonesia

e-mail: muhammadarif@fisuir.ac.id

ABSTRACT

This research is important to conduct in order to fill the gap in previous studies related to human resource issues in Islamic banks, particularly in the city of Pekanbaru. The purpose of this study is to analyze the impact of employee empowerment and Islamic work ethics on the organizational commitment of employees at Islamic banks in Pekanbaru. This study is a causal research with a quantitative approach. The population of this study consists of 941 employees of Islamic banks in Pekanbaru, with a sample size of 273 employees. The research instrument is a questionnaire distributed randomly, and the data analysis method uses Smart PLS 3.0 software. The result of this study shows that Islamic work ethics and employee empowerment have a positive impact on organizational commitment in Islamic Bank. The limitation of this study lies in the quantitative approach with survey method, which cannot delve deeper into the qualitative aspects of the influence of employee empowerment and Islamic work ethics on organizational commitment.

Keywords: Islamic Bank, Organizational Commitment, Employee Empowerment, Islamic Work Ethic

ABSTRAK

Penelitian ini penting untuk dilakukan, untuk mengisi kejuringan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya insani di bank syariah, khususnya di kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel pemberdayaan karyawan dan etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan bank umum syariah di kota Pekanbaru sejumlah 941 orang karyawan dengan sampel sebanyak 273 orang. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang disebarluaskan secara *random*, metode analisis data menggunakan *Software Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi bank syariah. Limitasi dari penelitian ini adalah terletak pada pendekatan kuantitatif dengan metode survei, sehingga tidak dapat menggali lebih dalam aspek kualitatif dari pengaruh pemberdayaan karyawan dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Bank Syariah, Komitmen Organisasi, Pemberdayaan Karyawan, Etika Kerja Islam

FIRST RECEIVED:	REVISED:	ACCEPTED:	PUBLISHED:
2025-04-24	2025-05-04	2025-05-06	2025-06-07
doi https://doi.org/10.25299/ajaip.2025.vol22(1).22123		Corresponding Author: Muhammad Arif	
	AJAIP is licensed under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International		Published by UIR Press

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam organisasi termasuk bank syariah, keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja dari masing-masing individu dalam organisasi. Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi begitu juga pada bank syariah (Lubis et.al, 2021). Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam pengembangan bank syariah, karyawan mempengaruhi perkembangan perbankan syariah di Indonesia, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan bank syariah (Tho'in, 2016; Rahmanti, 2013).

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat dilihat dari pertumbuhan *market share* dari setiap tahunnya secara nasional. Berikut ini perkembangan *market share* perbankan syariah di Indonesia tahun 2020-2023:

Tabel 1. *Market Share Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2020-2023*

Kelompok Bank	Aset (Rp Triliun)			
	2020	2021	2022	2023
BUS, UUS, BPRS	609.90	802.26	892.17	
	693.80			
Persentase (%)	6.51%	6.74%	7.09%	7.44%

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Tahun 2024

Tahun 2020 *market share* perbankan syariah di Indonesia sebesar 6,51 % dari perbankan secara nasional. Tahun 2021 *market share* sebesar 6,74 %, meningkat sebesar 0,23 % dari tahun sebelumnya. Tahun 2023 *market share* perbankan syariah sebesar 7,09 %, meningkat sebesar 0,35 % dari tahun sebelumnya. Tahun 2023 *market share* perbankan syariah sebesar 7,44 %, meningkat sebesar 0,35 % artinya peningkatan *market share* tahun 2023 sama dengan tahun 2022 atau tidak ada peningkatan.



Gambar 1. *Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia*

Walaupun secara *overall*, *market share* perbankan syariah di Indonesia meningkat, akan tetapi peningkatan tersebut tidak signifikan. Peningkatan ini juga tidak sebanding dengan potensi yang dimiliki oleh Indonesia yaitu sebagai negara dengan populasi penduduk muslim terbesar di dunia yaitu 231,06 juta jiwa. Dengan kata lain *market share* perbankan

syariah di Indonesia dapat ditingkatkan. Artinya, untuk meningkatkan *market share* bank syariah salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia.

Dimensi penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan hubungan interpersonal secara terus-menerus untuk menumbuhkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen, dengan kata lain pemberdayaan adalah satu bentuk desentralisasi yang melibatkan bawahan membuat keputusan (Khan, 1997).

Fenomena yang terjadi saat ini di bank syariah adalah mayoritas karyawan bank syariah masih belum diberi kuasa oleh manajemen membuat keputusan dan perumusan kebijakan. Karyawan wajib mengikuti keputusan dan aturan yang telah ditentukan oleh pihak atasannya. Namun demikian, karyawan berharap kepercayaan yang besar dapat diberikan pimpinan agar dapat memberikan pandangan positif terhadap perbaikan manajemen bank syariah (Putri, 2017; Asnaini, 2008).

Lemahnya pemberdayaan dirasakan karyawan bank syariah berpengaruh kepada komitmen bekerja. Komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi, serta keinginan menjadi anggota organisasi dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi baik akan loyal terhadap organisasi (Manan et.al, 2013).

Rendahnya komitmen karyawan bank syariah dilihat dari tingginya *turnover* karyawan bank syariah, sebagaimana data berikut :

Tabel 2. Jumlah Keluar Masuk Pekerja Perbankan Syariah

Tahun	Bilangan Pekerja	Perubahan
2018	54,471 orang	
2019	54,840 orang	+ 369 orang
2020	55,538 orang	+ 698 orang
2021	50,934 orang	- 4,608 orang

Sumber : Data Statistik Perbankan Syariah OJK (2018-2021)

Tabel 2 di atas menggambarkan tingginya *turn over* karyawan pada bank syariah di Indonesia, dengan kata lain dapat diartikan karyawan bank syariah memiliki komitmen organisasi yang rendah, sehingga dengan mudah meninggalkan bank syariah sebagai tempat mereka bekerja

Selain faktor pembemberdayaan karyawan di bank syariah, tingginya *turn over* di bank syariah di duga juga disebabkan oleh kurang maksimalnya penerapan etika kerja Islam oleh karyawan di bank syariah itu sendiri seperti kurangnya integritas, profesionalisme dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai karyawan bank syariah serta kurangnya kesadaran dan komitmen untuk mematuhi prinsip-prinsip syariah dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan nasabah dan masyarakat terhadap bank syariah. Oleh karena itu, penting bagi bank syariah untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap etika kerja Islam. Dengan demikian, bank syariah dapat meningkatkan kinerja dan reputasi yang baik di mata masyarakat dan berdampak pada tingginya *market share* perbankan syariah di Indonesia. Pelanggaran etika kerja Islam dapat di lihat tingginya *fraud* yang terjadi dibank syariah, berikut ini data yang mendukung argumen penulis:



Gambar 2. Pelanggaran di bank Syariah Tahun 2022

Sumber: Good Corporate Governance Report Masing-Masing Bank, 2023

Data pada Gambar 2. Di atas menggambarkan jumlah pelanggaran yang terjadi di bank syariah di Indonesia masih cukup tinggi. Dengan adanya pelanggaran ini menggambarkan bahwa etika kerja Islam belum dijalankan secara baik oleh karyawan bank syariah. Di duga karena hal ini juga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan bank syariah, lemahnya etika kan berdampak pada komitmen karyawan dalam bekerja.

Kajian kinerja karyawan bank syariah telah diteliti banyak peneliti terdahulu dengan menggunakan berbagai variabel bebas. Di antara yang mengkaji permasalahan karyawan di bank syariah adalah mengenai hubungan antara pemberdayaan dan prestasi karyawan di bank HSBC Lampung (Ali, 2022), pengaruh pemberdayaan terhadap prestasi kontekstual karyawan Bank Syariah Mandiri (Fardilla & Murkhana, 2018). Bose (2018) meneliti mengenai penyelidikan empirikal mengenai pemberdayaan karyawan dan prestasi pekerja bank di UAE (Bose, 2018), penelitian pengelolaan prestasi karyawan bank Islam melalui etika kerja Islam saat pandemi Covid 19 (Filatrovi et.al, 2021). Fanggidae et al., (2019) mengkaji pengaruh kerohanian di tempat kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan etika kerja Islam di BTPN syariah (Fanggidae et.al, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja bank syariah (Rofiliana & Rofiuddin, 2021), Paramita et al., (2020) mengkaji hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap prestasi pekerja Bank Mandiri (Paramita et.al, 2020), Santoso & Riyanto (2020) mengkaji hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja (Santoso & Riyanto, 2020), Abdullah et al., (2013) terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kajian empirikal prestasi pekerja sektor perbankan Pakistan (Abdullah et.al, 2013).

Dari penelitian terdahulu tersebut belum ada kajian yang komprehensif menganalisis komitmen organisasi karyawan bank syariah dengan menguji faktor etika kerja Islam dan pemberdayaan karyawan. Namun demikian, penelitian ini berbeda dan penting dilakukan dengan mengukur pengaruh dan hubungan antara pemberdayaan karyawan dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi yang belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan bank Syariah di kota Pekanbaru. Data yang di peroleh dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank umum Syariah yang ada di Kota pekanbaru sebanyak 941 orang. Sedangkan untuk jumlah sampel yang dapat ditentukan berdasarkan rumus Krejcie-Morgan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 P(1-P)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

P = Proporsi populasi (0,5)

D = Derajat ketelitian (0,05)

X^2 = Nilai tabel (3,84)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 941 orang, dengan nilai ketidak telitian sebesar 0,05 maka ukuran sampel :

$$n = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 P(1-P)}$$
$$n = \frac{(3,84)(941)(0,5)(1-0,5)}{(0,05)^2 (941-1) + (3,84)(0,5) (1-0,5)}$$
$$n = \frac{1.806,72 (0,5)}{2,35 + 1,96 (0,5)}$$
$$n = \frac{903,36}{3,31} = 273 \text{ Orang}$$

Berdasarkan rumus statistik di atas sampel penelitian ini adalah sebanyak 273 orang karyawan bank syariah. Pada proses awal, data pada penelitian ini akan dilakukan analisa statistic deskriptif (uji frekuensi dan uji tanggapan responden) dengan bantuan SPSS. Kemudian pada proses selanjutnya, Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Software Smart PLS 3.0 yang merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

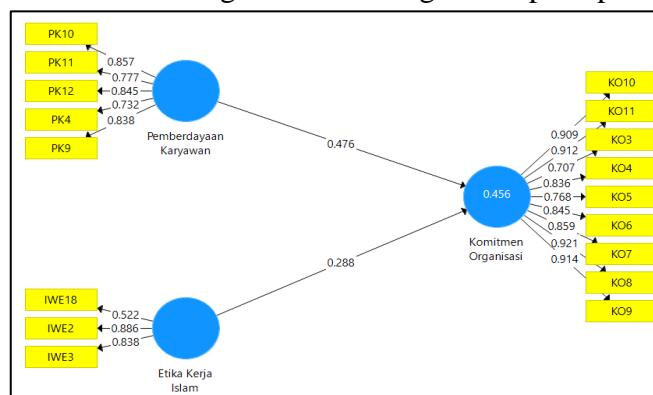
Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software smartPLS 3.0 M3. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak menggunakan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal,

kategori, ordinal, interval maupun rasio). Selain itu PLS juga dapat digunakan untuk mengukur sampel yang jumlahnya kecil. Berikut ini tahap-tahap menggunakan pendekatan *Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* smartPLS.

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah gambar PLS Algorithm pada penelitian ini.



Gambar 3. PLS Algorithm pada Penelitian

Kriteria-kriteria pada PLS Algorithm dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini.

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Tabel 3. Outer Loading (Mesurement Model)

Indikator	Outer Loading
IWE18	0.522
IWE2	0.886
IWE3	0.838
KO10	0.909
KO11	0.912
KO3	0.707
KO4	0.836
KO5	0.768
KO6	0.845
KO7	0.859
KO8	0.921
KO9	0.914
PK10	0.857
PK11	0.777
PK12	0.845
PK4	0.732
PK9	0.838

Dari tabel 4.9 diperoleh pengujian outer loading indikator untuk variable pemeliharaan harta memiliki nilai besar dari 0.5. sehingga Ukuran refleksif semua variabel dikatakan memenuhi syarat.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Indikator	Etika Kerja Islam	Komitmen Organisasi	Pemberdayaan Karyawan
IWE18	0.522	0.242	0.313
IWE2	0.886	0.531	0.469
IWE3	0.838	0.417	0.441
KO10	0.520	0.909	0.606
KO11	0.532	0.912	0.456
KO3	0.321	0.707	0.274
KO4	0.386	0.836	0.418
KO5	0.407	0.768	0.698
KO6	0.333	0.845	0.386
KO7	0.364	0.859	0.428
KO8	0.576	0.921	0.648
KO9	0.591	0.914	0.676
PK10	0.394	0.540	0.857
PK11	0.404	0.455	0.777
PK12	0.488	0.579	0.845
PK4	0.496	0.467	0.732
PK9	0.402	0.503	0.838

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten tidak ada yang memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten tidak memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.6. akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 5. Composite Reliability dan AVE Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja Islam	0.640	0.743	0.803	0.587
Komitmen Organisasi	0.954	0.972	0.961	0.731
Pemberdayaan Karyawan	0.869	0.876	0.906	0.658

Berdasarkan tabel 4.17. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6, *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

R-Squares

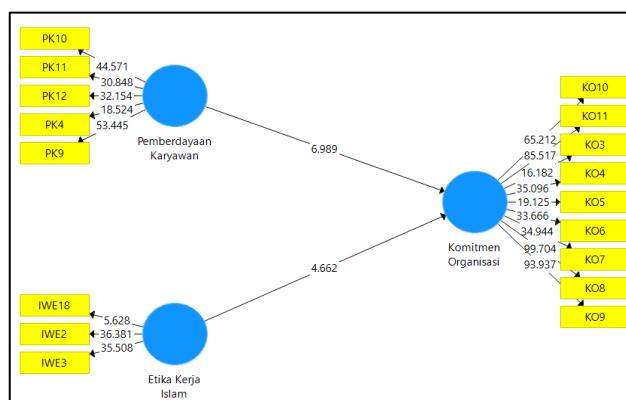
Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-Squares 0,75 (kuat), 0,50 (moderate) dan 0,25 (lemah). Hasil dari PLS R-Squares merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Latan dan Ghazali: 82, 2012).

Tabel 5. Hasil dari PLS R-Squares

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.456	0.452

Pengujian Signifikansi dan Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikansi yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada gambar model struktural.



Gambar 4. Output Result for Inner Weight

Pegujian Hipotesis

Model struktural (*inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Latan, Gozali, 2012:77). Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan SmartPLS 3.0 M3 sebagai berikut:

Tabel 6. *Model Struktural (Inner Model)*

Variabel	Original	Sample	Standard	T Statistics (O/STDEV)	P Values
	Sample (O)	Mean (M)	Deviation (STDEV)		
Etika Kerja Islam → Komitmen Organisasi	0.288	0.288	0.062	4.662	0.000
Pemberdayaan Karyawan → Komitmen Organisasi	0.476	0.477	0.068	6.989	0.000

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Etika Kerja Islam → Komitmen Organisasi sebesar 0.288 dengan nilai t hitung sebesar 4.662. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel 1.97. Hasil ini membuktikan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Dengan makna, semakin baik etika kerja Islam, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan bank syariah. Hasil ini membuktikan bahwa penerapan etika kerja Islam dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Arif et al.,2023).

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Pemberdayaan Karyawan → Komitmen Organisasi sebesar 0.476 dengan nilai t hitung sebesar 6.989. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel 1.97. Hasil ini membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Zulkifli et al.,2024). Dengan makna, bahwa pemberdayaan karyawan yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan pemberdayaan karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Etika kerja Islam dan Pemberdayaan Karyawan merupakan elemen yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi bank syariah. Bank syariah yang menerapkan nilai-nilai etika yang baik dan memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi lebih dalam proses pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis dan berkomitmen tinggi. Saran untuk penelitian lanjutan dapat melakukan analisis komparatif antara bank syariah dan bank konvensional untuk mengetahui perbedaan dalam komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). Effect of personality on organizational commitment and employees' performance: Empirical evidence from banking sector of pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 18(6), 759–766. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.6.1685>

Ali, F. (2022). Analysis Employee Empowerment At Hsbc Lampung. *Jurnal Gema Ekonomi*, 12(2), 2064–2075.

Arif, M., Arsal, S., Abdullah, M. B., & Rusby, Z. (2023). Islamic Work Ethics at Islamic Banks in Riau Province, Indonesia. *International Journal of Academic Reserach in Economics and Management Sciences*, 12(3).

Asnaini, A. (2008). Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari"ah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. *La_Riba*, 2(1), 35-49.

Bose, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82

Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang). *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019) Advances in Economics, Business and Management Research, Volume 143, 143*, 234–239. <https://doi.org/10.33093/ibpss.2021.1.3>

Fardilla, F., & murkhana. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Kontekstual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 1–9.

Filatrovi, E. W., Imani Kurniawati, N., Andre Setiyono, T., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, S. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1139–1141. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, A. R., & Trisanty, A. (2020). Analisis Market Share Perbankan Syariah di Indonesia. *At-Taqaddum*, 12(2), 183-200.

Khan, Sharafat. (1997). They Key to Being a Leader Company : Empowerment. *Journal Personality and Partisipation*, p. 44-45.

Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.

Manan, S. K., Kamaluddin, N., & Puteh Salin, A. S. A. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment: Evidence from employees of banking institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21(4), 1471-1489.

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.

Putri, Suci, N. (2017). Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru. *JOM Fakultas Ekonomi*, 4 (2), 448-458.

Rahmanti, V. N. (2013). Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan Dengan Perbankan Konvensional?. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 1(1), 62-74.

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>

Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561-568. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3170>

Tho“in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2 (03), 158-171.

Zulkifli, Z., Hamzah, H., Hamzah, Z., Arif, M., Hamsal, H., & Arsal, S. (2024). Motivation and Organizational Commitment on Loyalty and Islamic Banking Employee Performance. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 10(2), 287-301.