



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MELALUI PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Muhammad Arif¹, Zulfadli Hamzah², Zulkifli³, & Fajar Putri⁴

^{1,2,3&4} *Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau*

*Email : muhammadarif@fis.uir.ac.id, zulfadlihamzah@fis.uir.ac.id, zulkifli_rusby@fis.uir.ac.id,
fajarputri@student.uir.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja bank syariah di Indonesia apabila dibandingkan dengan potensi yang dimiliki yaitu negara dengan populasi penduduk Muslim terbesar di dunia. Rendahnya pasaran bank syariah ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang dominan adalah sumber daya manusia (SDM). Salah satu permasalahan SDM pada bank syariah adalah kurangnya pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawannya, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan belum optimal dan tingginya *turn over* karyawan bank syariah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah 941 orang karyawan dengan sampel sejumlah 273 orang karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner penelitian. Penelitian ini termasuk kepada penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan bank syariah.

Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is motivated by the low performance of Islamic banks in Indonesia when compared to the potential of a country with the largest Muslim population in the world. The low market of Islamic banks is caused by various factors; one of the dominant factors is human resources (HR). One of the HR problems in Islamic banks is the lack of empowerment carried out for their employees, so that the organizational commitment of employees is not optimal and the high turnover of Islamic bank employees. The purpose of this study was to determine the effect of employee empowerment and organizational commitment on the performance of Islamic bank employees, either directly or through mediating variables. The population of this study was 941 employees with a sample of 273 employees. The research instrument used was a research questionnaire. This research belongs to quantitative research using data analysis methods using multiple linear regression. The result of this study found that employee empowerment and organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of Islamic bank employees.

Keywords : Employee Empowerment, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bank syariah saat ini sangat pesat, semakin menunjukkan keyakinan yang menjanjikan. Perkembangan bank syariah ini dapat dilihat dari pertumbuhan *market share* dari setiap tahunnya secara nasional. Pada tahun 2020 *market share* bank syariah sebesar 6,24 %, pada tahun 2021 sebesar 6,52 % dan pada tahun 2022 *market share* bank syariah mencapai 10,69 %. Jika dirata-ratakan peningkatan *market share* bank syariah dalam tiga tahun terakhir sebesar 2,22 % setiap tahunnya.

Walaupun demikian, peningkatan *market share* bank syariah ini jauh dari potensi yang seharusnya. Potensi itu tak sebanding dengan populasi penduduk Muslim Indonesia yang merupakan penduduk Muslim terbesar di dunia yaitu mencapai 231,06 juta orang. Pencapaian *market share* bank syariah dapat ditingkatkan (Hidayat & Aida Trisanty, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam pengembangan bank syariah, karyawan mempengaruhi perkembangan perbankan syariah di Indonesia, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi bagian penting diperhatikan bank syariah (Tho'in, 2016; Rahmanti, 2013).

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 atasan. Namun demikian, karyawan berharap kepercayaan yang besar dapat diberikan pimpinan agar dapat memberikan pandangan positif terhadap perbaikan manajemen bank syariah (Putri, 2007; Asnaini, 2008).

Lemahnya pemberdayaan dirasakan karyawan bank syariah berpengaruh kepada komitmen bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerjanya. 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 1. Jumlah Karyawan Bank Syariah

Tahun	Jumlah Karyawan	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 : OJK (2023)

Data tabel 1 di atas menjelaskan perubahan jumlah karyawan bank syariah, pada tahun 2021 karyawan bank syariah berkurang sebesar 4.608 karyawan. Berkurang karyawan pada tahun 2021 disebabkan pandemi covid 19 melanda negeri ini. Bank syariah banyak melakukan pengurangan karyawannya melakukan efisiensi akibat rendahnya mobilitas masyarakat serta rendahnya pertumbuhan ekonomi. Akan tetapi dalam melakukan pengurangan SDM, tentunya manajemen bank syariah memiliki kriteria diantaranya karyawan yang memiliki kinerja tidak memuaskan menurut evaluasi kinerja yang dilakukan.

Penelitian ini penting dilakukan, karena rendahnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini akan mengkaji tentang hubungan dan pengaruh antara variabel pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah di kota Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan Karyawan

Konsep pemberdayaan karyawan secara historis telah dipraktikkan sedemikian rupa untuk membatasi individu menggunakan kapasitas alami mereka untuk mencapai tingkat keunggulan unik mereka sendiri di tempat kerja, sehingga menghambat tingkat efektivitas individu dan organisasi yang dapat dicapai. (Geisler, 2005; Govindarajulu dan Daily, 2004).

Pemberdayaan sebagai kekuatan yang diterapkan dalam diri karyawan dan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan secara historis dipandang sebagai organisasi yang memperkuat rasa kekuatan pribadi karyawan (Kuo, 2010). Ada minat yang berkembang dalam konsep pemberdayaan antara ahli teori dan praktisi organisasi. Temuan secara konsisten menunjukkan bahwa memberdayakan bawahan dapat melayani tujuan yang berkaitan dengan efektivitas manajemen dan organisasi (Bennis dan Nanus, 1985 dalam Kuo, 2010). Dengan demikian,

pemberdayaan dianggap sebagai cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan di tingkat bawah organisasi, yang pada gilirannya memperkaya pengalaman kerja karyawan (Liden et al, 2000).

Thomas dan Velthouse (1990) berpendapat bahwa karyawan adalah sesuatu yang multifaset yang esensinya tidak dapat dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya kebebasan bagi individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas perbuatannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu berperilaku mandiri dan bertanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse (1990) diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran kerjanya, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Dari kajian Spreitzer (1995) dalam Mahardiani (2004) ditemukan empat ciri umum masyarakat berdaya yang juga mirip dengan konsep Thomas dan Velthouse (1990), yaitu:

- a. *Sense of meaning*. Makna adalah nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya dengan idealisme atau standar individu.
- b. *Sense of competence*. Kompetensi atau efikasi diri lebih merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan aktivitasnya dengan menggunakan keahlian yang dimilikinya. Dimensi ini menggunakan istilah kompetensi daripada harga diri karena difokuskan pada kemandirian khusus dalam peran pekerjaan.
- c. *Sense of self-determination*. Jika kompetensi adalah keahlian dalam berperilaku, maka penentuan nasib sendiri adalah perasaan memiliki pilihan dalam menentukan pilihan dan melakukan suatu pekerjaan.
- d. *Sense of impact*. Dampak adalah sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi

hasil pekerjaan, baik strategis, administratif, maupun operasional.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dipandang sebagai loyalitas karyawan terhadap atasannya (Kumasey et al, 2017). Fenomena komitmen organisasi dengan cepat dijelaskan dalam studi manajemen bersama dengan konstruksi yang berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi disebut sebagai sikap karyawan terhadap organisasi yang mengarah pada asosiasi yang setia dengan organisasi (Lee dan Reade, 2018). Karyawan diharapkan memiliki perasaan ini dalam tiga cara: komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif, komitmen organisasi mencerminkan ikatan emosional dan ekspresif, biaya yang dirasakan dalam kaitannya dengan pencapaian target tertentu dan kewajiban yang dirasakan dan loyalitas kepada organisasi masing-masing (Schultz dan Schultz, 2015; Neiningner et al, 2010). Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai hubungan emosional yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka dan kesediaan mereka untuk terus berpartisipasi di dalamnya.

Komitmen organisasi dianggap menjadi perhatian utama bagi organisasi yang ingin mempertahankan karyawan berbakat dalam ekonomi berbasis pengetahuan (Dechawatanapaisal, 2018). Menurut Davis (2015), karyawan yang berkomitmen mengalami tingkat loyalitas terkait ikatan mereka dengan organisasi, dan kemauan mereka untuk terus bekerja disana. Singkatnya, komitmen organisasi adalah hubungan emosional yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya termasuk komitmen nilai, komitmen usaha dan komitmen retensi. Studi sebelumnya telah melaporkan berbagai prediktor komitmen organisasi termasuk karakteristik pribadi dan organisasi, pengalaman kerja, status peran dan perilaku kepemimpinan (Joo et al, 2012; Schultz dan Schultz, 2015).

Meyer dan Allen (1991) dalam Priansa (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan yang

mengikat karyawan pada organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi. organisasi.

Meyer dan Allen dalam Panggabean (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif adalah sejauh mana seorang karyawan terikat secara emosional, akrab, dan terlibat dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah penilaian biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mengacu pada sejauh mana seseorang terikat secara psikologis untuk menjadi karyawan suatu organisasi berdasarkan perasaan seperti kesetiaan, kasih sayang, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Secara etimologi prestasi kerja berasal dari kata *performance* (kinerja) seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa secara umum prestasi kerja terbagi menjadi dua yaitu prestasi kerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2011) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik/materi maupun non fisik/non materi. Menurut Simanjuntak (2010) prestasi kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2010) juga mendefinisikan prestasi kerja individu sebagai tingkat kinerja atau hasil kerja seseorang dari suatu tujuan yang harus dicapai atau suatu tugas yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Foster dan Seeker (2001) menyatakan

bahwa, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berkaitan dengan pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Wibowo (2016) prestasi kerja dipandang sebagai proses atau hasil kerja, dimana prestasi kerja adalah proses bagaimana kerja terjadi untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi antara lain:

- Kuantitas Pekerjaan. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan besarnya jumlah pekerjaan yang diharapkan (standar kerja normal) dengan kapasitas yang sebenarnya.
- Kualitas kerja. Standar ini menekankan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan volume pekerjaan.
- Pemanfaatan Waktu. Yaitu penggunaan masa pakai yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- Tingkat Kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar tersebut adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- Kerja sama. Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan departemen yang dinaunginya. Kerja sama antar karyawan dapat ditingkatkan apabila pemimpin mampu memotivasi karyawan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut metodenya penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah di kota Pekanbaru. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data primer

berupa penyebaran angket/kuesioner kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel

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)

X² = Nilai tabel (3,84)

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

$$n = \frac{(3,84)(941)(0,5)(1 - 0,5)}{(0,05)^2(941 - 1) + (3,84)(0,5)(1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{1.806,72 (0,5)}{2,35 + 1,96 (0,5)}$$

$$n = \frac{903,36}{3,31} = 273$$

Sejalan dengan itu, dalam penelitian ini ukuran contoh adalah 273 individu.

Teknik Analisis Data

Pada proses awal, data pada penelitian ini akan dilakukan analisa statistik deskriptif (uji frekuensi dan uji tanggapan responden) dengan bantuan SPSS. Kemudian pada proses selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Pemrograman R dan RStudio yang merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda.

**HASIL PENELITIAN DAN Uji Validitas
PEMBAHASAN**

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
PK	PK1	0.701	0.130	Valid
	PK2	0.464	0.130	Valid
	PK3	0.688	0.130	Valid
	PK4	0.483	0.130	Valid
	PK5	0.700	0.130	Valid
	PK6	0.651	0.130	Valid
	PK7	0.590	0.130	Valid
	PK8	0.667	0.130	Valid
	PK9	0.640	0.130	Valid
	PK10	0.671	0.130	Valid
	PK11	0.565	0.130	Valid
	PK12	0.768	0.130	Valid
	PK13	0.832	0.130	Valid
	PK14	0.804	0.130	Valid
	PK15	0.696	0.130	Valid
KO	KO1	0.328	0.130	Valid
	KO2	0.218	0.130	Valid
	KO3	0.661	0.130	Valid
	KO4	0.779	0.130	Valid
	KO5	0.811	0.130	Valid
	KO6	0.859	0.130	Valid
	KO7	0.843	0.130	Valid
	KO8	0.862	0.130	Valid
	KO9	0.845	0.130	Valid
	KO10	0.820	0.130	Valid
	KO11	0.801	0.130	Valid
KK	KK1	0.697	0.130	Valid
	KK2	0.603	0.130	Valid
	KK3	0.643	0.130	Valid
	KK4	0.728	0.130	Valid
	KK5	0.557	0.130	Valid
	KK6	0.638	0.130	Valid
	KK7	0.756	0.130	Valid
	KK8	0.668	0.130	Valid
	KK9	0.688	0.130	Valid
	KK10	0.772	0.130	Valid
	KK11	0.646	0.130	Valid
	KK12	0.763	0.130	Valid
	KK13	0.751	0.130	Valid
	KK14	0.568	0.130	Valid
	KK15	0.697	0.130	Valid
	KK16	0.751	0.130	Valid
	KK17	0.501	0.130	Valid
	KK18	0.620	0.130	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
	KK19	0.720	0.130	Valid
	KK20	0.719	0.130	Valid
	KK21	0.797	0.130	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
PK	0.894
KO	0.914
KK	0.926

Sumber : Data Olahan (2023)

Regresi Linier Berganda dengan Data Awal

Hasil regresi menggunakan 273 data adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi linier Berganda

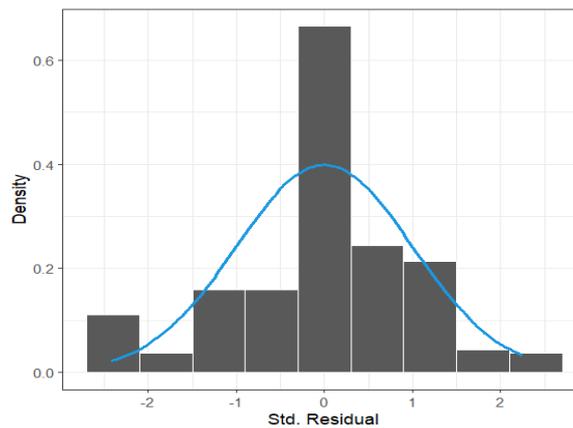
Variabel	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	0.891	0.203	4.402	0.000
PK	0.698	0.049	14.267	0.000
KO	0.088	0.025	3.474	0.001

Sumber : Data Olahan (2023)

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi normalitas residual untuk model di atas. Pengujian asumsi normalitas residual dilakukan dengan melihat sebaran residual

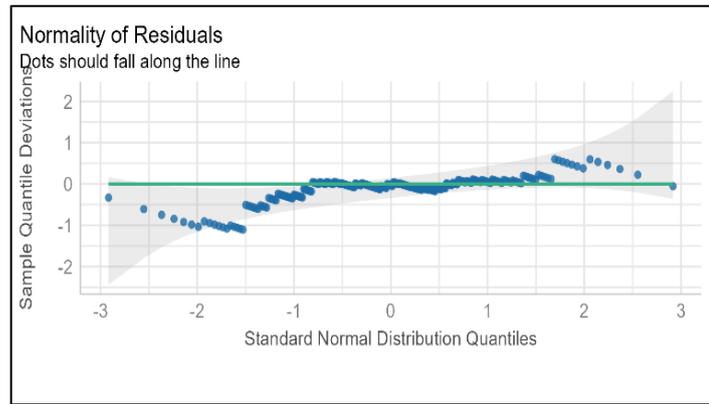
secara grafik dan uji komogorov Smirnov. Grafik sebaran residual dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2. Grafik Residual



Sumber : Data Olahan (2023)

Gambar 3. Grafik Residual

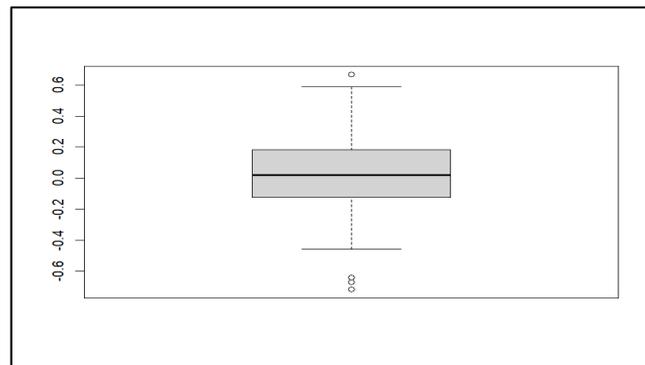


Sumber : Data Olahan (2023)

Bentuk kurva yang tidak mengikuti kurva normal dan beberapa titik residual yang jauh dari garis horizontal pada gambar di atas menunjukkan distribusi residual tidak normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan Uji Kolmogorov simornov dengan hasil $D = 0.11007$, $p\text{-value} = 1.6 \times 10^{-8}$. Nilai $p\text{-value} <$

0.05 sehingga disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Permasalahan normalitas ini diselesaikan dengan mengidentifikasi data *outlier*. Data *outliner* pada model dapat dilihat pada *boxplot* berikut :

Gambar 4. Outliner pada Model



Sumber : Data Olahan (2023)

Gambar di atas menunjukkan adanya data *outlier* pada residual. Selanjutnya di lakukan pemodelan dengan mengeluarkan data *outlier*.

Setelah data *outlier* di keluarkan, data yang di analisis dengan regresi linier berganda menjadi 192 data/observasi/sampel.

Regresi Linier Berganda dengan Data setelah Outlier Di keluarkan

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Variabel	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	0.702	0.253	2.779	0.006
PK	0.745	0.058	12.818	0.000
KO	0.095	0.031	3.112	0.002

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

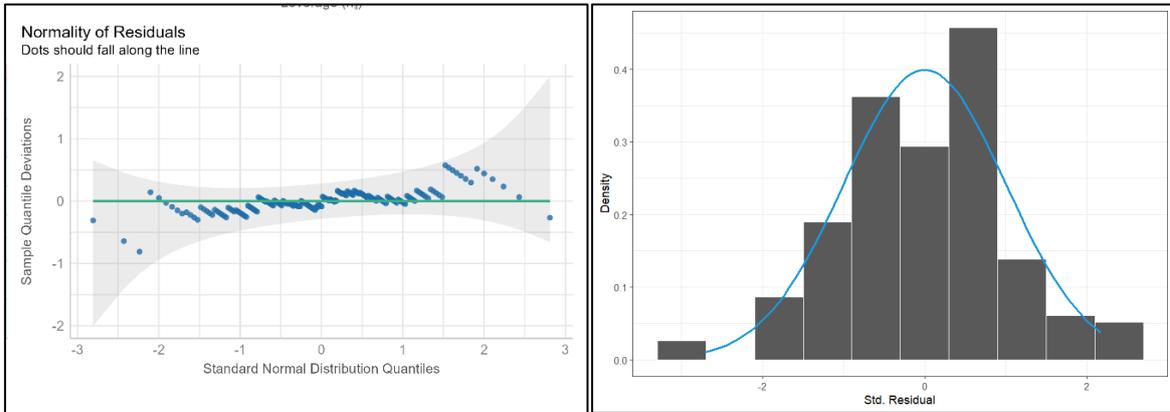
Pengujian Asumsi

$$Y = 0.702 + 0.745PK + 0.095KO + e$$

Uji Normalitas

Pengujian normalitas residual dilakukan dengan melihat grafik dan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut plot residual model di atas.

Gambar 5. Residual Model



Sumber : Data Olahan (2023)

Bentuk kurva yang mendekati kurva normal dan titik-titik residual yang dekat dari garis horizontal pada gambar di atas menunjukkan distribusi residual normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan Uji Kolmogorov simornov dengan hasil $D = 0.056578$, $p\text{-value} = 0.1378$. Nilai $p\text{-value} > 0.05$ sehingga disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam analisis regresi linier berganda untuk

mengidentifikasi keberadaan korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen. Multikolinieritas dapat menjadi masalah serius dalam analisis regresi karena dapat menyebabkan hasil yang tidak stabil dan tidak dapat diandalkan. Multikolinieritas diukur dengan nilai VIF. VIF mengukur seberapa banyak varians dari koefisien regresi dari satu variabel yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai VIF di atas 10 menandakan adanya multikolinieritas yang signifikan.

Tabel 5. VIF

Variabel	VIF
PK	1.082
KO	1.082

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas. Ini menunjukkan bahwa model terbebas dari masalah mulitikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam konteks regresi linier berganda merujuk pada ketidakseragaman varians kesalahan (residuals) dari model regresi. Ini berarti bahwa varians kesalahan tidak konstan di semua tingkat nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan

kesalahan standar yang tidak valid, menghasilkan estimasi parameter yang tidak efisien, dan menghasilkan uji hipotesis yang bias. Uji yang dipakai adalah Uji Brusche Pagan Test. Jika nilai p-nilai kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (0.05), maka hipotesis nol ditolak, dan kita menyimpulkan bahwa ada bukti yang cukup untuk mendukung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Brusche Pagan Test

BP	df	p-value
2.7654	2	0.2509

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan uji di atas diketahui nilai $p\text{-value}$ $0.2509 > 0.05$. nilai ini membuktikan bahwa tidak ada masalah heterokedasitas dalam model.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam regresi linier digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan (residuals)

dalam model regresi dengan nilai-nilai sebelumnya dari residual tersebut. Korelasi ini dapat menunjukkan bahwa terdapat pola tertentu dalam sisa-sisa model regresi yang tidak dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Uji yang digunakan adalah Durbin Watson. Jika nilai $p\text{-value} > 0.05$ berarti tidak ada autokorelasi residual. Berikut hasil uji Durbin Watson.

Tabel 7. Uji Durbin Watson

DW	P Value
1.8959	0.2392

Sumber : Data Olahan (2023)

Nilai P Value 0.2392 pada tabel di atas lebih besar dari 0.05. Nilai ini menunjukkan tidak ada masalah autokorelasi dalam model.

Uji F

Uji F digunakan sebagai salah satu metode untuk mengukur seberapa baik model regresi tersebut cocok dengan data. Uji F dapat melihat seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji F.

Tabel 8. Uji F

F-statistic	df1	df2	p-value
106	2	190	$< 2.2 \times 10^{-6}$

Sumber : Data Olahan (2023)

Hasil di atas menunjukkan dilai $p\text{ value} < 0.05$. Ini membuktikan bahwa model mampu menjelaskan variasi variabel independent dengan baik. Dengan kata lain, Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh kepada Kinerja Karyawan bank syariah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang sering disimbolkan sebagai adalah salah satu

ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kebaikan (*goodness of fit*) dari model regresi. Koefisien determinasi mengukur seberapa baik variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model regresi. Model ini mempunyai nilai R^2 sebesar 0.5274, yang berarti 52,74% variasi nilai dapat dijelaskan oleh variabel independen di dalam model.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Variabel	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	0.702	0.253	2.779	0.006
PK	0.745	0.058	12.818	0.000
KO	0.095	0.031	3.112	0.002

Sumber : Data Olahan (2023)

1. Pemberdayaan Karyawan mempunyai p value $0.000 < 0.05$ sehingga disimpulkan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap kasus Kinerja Karyawan. Koefisien yang positif berarti semakin tinggi angka Pemberdayaan Karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggungjawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.
2. Komitmen Organisasi mempunyai p value $0.002 < 0.05$ sehingga disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien yang positif berarti semakin tinggi angka Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, akan lebih nyaman di dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan bank syariah. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnaini. 2008. Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam. *La_Riba*, 2(1), p. 35-49.
- Davis, Paul J. 2015. Implementing an Employee Career-development Strategy: How to Build Commitment and Retain Employees. *Human Resource Management International Digest*, 23(4), p. 28-32.
- Dechawatanapaisal, Decha. 2018. Employee Retention: The Effects of Internal Branding and Brand Attitudes in Sales Organizations. *Personnel Review*, 47(3), p. 675-693.
- Foster, Bill., & Seeker, Karen R. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT. Toko Gunung Agung Tbk. Jakarta.
- Geisler, D. 2005. The Next Level In Employee Empowerment. *Quality Progress*, 38(6), p. 48-52.
- Govindarajulu, Nalini., & Daily, Bonnie F. 2004. Motivating Employees for Environmental Improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(4), p. 364-72.
- Hidayat, Ahmad Rifqi., & Trisanty, Aidha. 2020. Analisis Market Share Perbankan Syariah di Indonesia. *At-Taqaddum*, 12(2), p. 183-200.
- Joo, Baek-Kyoo., Yoon, Hea Jun., & Jeung, Chang Wook. 2012. The Effects of core Self-evaluations and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *Leadership & Organization*

- Development Journal*, 33(6), p. 564-582.
- Khan, Sharafat. 1997. They Key to Being a Leader Company : Empowerment. *The Journal for Quality and Partisipation*, 20(1), p. 44-45.
- Kumasey, Anthony., Bawole, Justice Nyigmah., & Hossain, Farhad. 2017. Organizational commitment of Public Service Employees in Ghana: Do Codes of Ethics Matter?. *International Review of Administrative Sciences*, 83(1), p. 59-77.
- Kuo, Tsung Hsien., Ho, Li An., Lin, Chinho., & Lai, Kuei Kuei. 2010. Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*, 110(1), p. 24-42.
- Lee, Hyun-Jung., & Reade, Carol. 2018. The Role of Yin-Yang Leadership and Cosmopolitan Followership in Fostering Employee Commitment in China: a Paradox Perspective. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(2), p. 276-298.
- Liden, Robert C., Wayne, Sandy., & Sparrowe, Raymond T. 2000. An Examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relation Between Job, Interpersonal Relationship, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), p. 407-16.
- Mahardiani, Lina. 2004. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan Karyawan (Studi Empiris Pada RS. Roemani Semarang). *Doctoral Dissertation*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Manan, Siti Khadijah Ab., Kamaluddin, Norlela., & Salin, Ahmad Saiful Azlin Puteh. 2013. Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: Evidence from Employees of Banking Institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21(4), p. 1471-1489.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Neininger, Alexandra., Lehmann-Willenbrock, Nale., Kauffeld, Simone., & Henschel, Angela. 2010. Effects of Team and Organizational Commitment: a Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), p. 567-579.
- Panggabean, Mutiara S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Putri, Suchi Novia. 2017. Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekanbaru. *JOM Fakultas Ekonomi*, 4(1), p. 448-458.
- Rahmanti, Virginia Nur. 2013. Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan Dengan Perbankan Konvensional?. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 1(1), p. 62-74.
- Schultz, Duane., & Schultz, Sydney Ellen. 2015. *Psychology and Work Today: Pearson New International Edition CourseSmart eTextbook*. Taylor & Francis. London.

- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Tho'in, Muhammad. 2016. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2 (03), p. 158-171.
- Thomas, Kenneth W., & Velthouse, Betty A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), p. 666-681.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.