

**PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT BPRS Bukittinggi)



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

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Ani Anggraini

NIM: 19108020048

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

2023

**PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN ETIKA KERJA
ISLAMI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan PT BPRS Bukittinggi)



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

ANI ANGGRAINI

NIM. 19108020048

DOSEN PEMBIMBING :

FITRI ZAELINA, S.E.I.,M.E.K

NIP. 19920418 201903 2 015

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

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-465/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT BPRS BUKITTINGGI)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANI ANGGRAINI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020048
Telah diujikan pada : Senin, 20 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketma Sidang

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 64211a4530286



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 64210a679234d



Penguji II

Dr. Jehhan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 6421191d97ef6



Yogyakarta, 20 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64213a145261b

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Ani Anggraini

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ani Anggraini

NIM : 19108020048

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 3 Maret 2023

Pembimbing



Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K.
NIP. 19920418 201903 2 015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Anggraini

NIM : 19108020048

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 3 Maret 2023

Penyusun



Ani Anggraini

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Ani Anggraini
NIM : 19108020048
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exlucive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT BPRS Bukittinggi)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Maret 2023

Penyusun



Ani Anggraini

19108020048

MOTTO

**“Sukses adalah jumlah dari upaya kecil, yang diulangi hari demi hari”. Robbert
Collier**

**“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi
bangkit kembali setiap kali kita jatuh”. Confusius**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, karunia, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Ĥā'	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

س	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ذ	Dād	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
ه	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Konsonan tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah

terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karōmah al-auliyā'</i>

D. Vocal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

---◌---	Fathah	ditulis	<i>A</i>
---◌---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---◌---	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تنسى	ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	ī
	ditulis	karīm
4. Dammah + wāwu mati فروض	ditulis	ū
	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis	Ai
	ditulis	bainakum
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	au
	ditulis	qaul

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

الانتم	Ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandangan Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القران	Ditulis	al-Qur'ān
القياس	ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السّماء	Ditulis	as-Samā
الشمس	Ditulis	asy-Syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ḏawī al-furūḏ</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disambungkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihan untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta Dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Ayah Panji dan Mama Irnawati yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas.

8. Kakak dan adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Dan seluruh keluarga besar saya yang selalu mendukung dan mendoakan.
10. Seluruh karyawan PT BPRS Sungai PuaSyariah dan PT BPRS Carana Kiat Andalas yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
11. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Terakhir untuk Ridho Fatulloh yang telah menjadi support system dan telah membantu serta menemani dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 03 Maret 2023

Penulis



Ani Anggraini
NIM: 19108020048

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACK.....	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II.....	12
KERANGKA TEORITIK	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Kajian Pustaka	46
C. Pengembangan Hipotesis	52

D. Kerangka Pemikiran	54
BAB III	56
METODE PENELITIAN	56
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	56
B. Data dan Sumber Data.....	56
C. Teknik Pengumpulan Data	57
D. Lokasi dan Waktu Penelitian	59
E. Populasi dan Sampel.....	59
F. Teknik Pengambilan Sampel	60
G. Definisi Operasional Variabel Penelitian	61
H. Skala Pengukuran Penelitian.....	65
I. Metode Analisis Data	66
BAB IV	71
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Hasil Pengumpulan Data	71
B. Data Karakteristik Responden	72
C. Hasil Analisis Data	79
D. Hasil Hipotesis.....	98
BAB V	113
PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Implikasi.....	115
C. Keterbatasan Penelitian	115
D. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	xxiii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Perbankan di Indonesia	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Likert	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Data Usia Responden	53
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	54
Tabel 4.4 Data Masa Bekerja Reaponden.....	55
Tabel 4.5 Data Jabatan Responden	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F.....	68
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.15 Hasil Hipotesis.....	72
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Kuesioner Efikasi Diri	72
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Kuesioner Pemberdayaan	77
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Kuesioner Etika Kerja Islami	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xxiii
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	xxix
Lampiran 3 Hasil Data Wawancara	xxxI
Lampiran 4 Hasil Data Kuesioner	xxxv
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	xli
Lampiran 6 Hasil Output SPSS	xliii
Lampiran 7 Curriculum Vitae	liv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, pembinaan, dan etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan PT BPRS Bukittinggi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen kerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah efikasi diri, pemberdayaan, pembinaan, dan etika kerja islami. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sungai PuaSyariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Carana Kiat Andalas Bukittinggi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh anggota populasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung. Analisis yang digunakan adalah teknik regresi liner berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri dan pemberdayaan tidak berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Pemberdayaan, Etika Kerja Islami, Komitmen Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of self-efficacy, empowerment, coaching, and Islamic work ethics on the work commitment of employees of PT BPRS Bukittinggi. The dependent variable in this study is employee work commitment. While the independent variables in this study are self-efficacy, empowerment, coaching, and Islamic work ethics. The population in this study were all employees of the PT BPRS Sungai PuaSyariah and PT BPRS Carana Kiat Andalas. The sampling method used is a saturated sample or all members of the research population. Data collection was carried out through distributing questionnaires and direct observation. The analysis used is multiple linear regression technique. The results of the analysis show that self-efficacy and empowerment have no positive effect on work commitment. While the Islamic work ethic affects the work commitment of employees.

Keywords: Self-Efficacy, Empowerment, Islamic Work Ethics, Work Commitment



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman di era revolusi seperti zaman sekarang yang diiringi dengan adanya peningkatan alat teknologi, menjadikan setiap pribadi manusia itu harus bisa menyesuaikan diri dan harus bisa terus meningkatkan kemampuan mereka dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan ekonomi yang terjadi di negara Indonesia biasanya disebabkan karena adanya teknologi informasi dan juga komunikasi (www.kominfo.go.id). Menciptakan kecanggihan alat perlu adanya campur tangan dari manusia guna memperkuat perusahaan. Selain adanya peningkatan teknologi informasi dan komunikasi pada perusahaan, dilihat dari segi perbankan yang dimana dunia perbankan juga mengalami peningkatan dan juga perkembangan dalam perusahaan, baik itu bank syariah maupun bank umum.

Perkembangan perbankan di Indonesia baik itu bank konvensional maupun bank syariah dalam segi jumlah mengalami penurunan setiap tahun (www.ojk.go.id). Dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 jumlah bank konvensional dan bank syariah di Indonesia mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh adanya persaingan dalam perekonomian. Di dalam sebuah perusahaan adanya persaingan usaha yang begitu ketat dikarenakan semakin bertambah dan berkembang perusahaan perbankan. Ambarita (2012) menjelaskan Kunci keberhasilan

dalam perusahaan yaitu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia baik itu karyawan maupun pimpinan harus dalam pola pengawasan yang baik untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia adalah penggerak terpenting dari sebuah sistem di perusahaan.

Malayu (2000) Sumber daya manusia merupakan kesanggupan terhadap pemikiran yang memiliki pengetahuan dan juga ketrampilan fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka yang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar berjalan dengan baik dan efektif yaitu adanya komitmen dari para karyawan. Komitmen tidak hanya berupa ucapan tetapi harus ada dalam bentuk nyata dan tindakan terhadap perusahaan. Meskipun karyawan memiliki keahlian kerja yang baik, namun jika tidak diiringi dengan komitmen kerja maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai dan tidak akan berjalan dengan baik. Keputusan karyawan untuk bertahan lebih lama dalam perusahaan, bisa membantu perusahaan untuk tumbuh dan berkembang lebih pesat lagi.

Komitmen kerja bisa tercapai dan terlaksana jika adanya efikasi diri, pemberdayaan, dan juga etika kerja islami. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen yang baik dalam sebuah perusahaan berarti telah memiliki kepercayaan terhadap dirinya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Asih (2017) menjelaskan Seorang karyawan harus memiliki komitmen kerja yang bagus untuk

menghindari adanya tingkat absensi yang menurun dalam sebuah perusahaan, dan juga untuk menghindari adanya keinginan untuk keluar dari sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan harus berusaha membuat situasi agar karyawan memiliki komitmen terhadap kerja. Utaminingsih (2014) Komitmen organisasi adalah tahap kepercayaan dari seseorang atau karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dan bertekad untuk selalu tetap berada dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan maka akan menghasilkan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan untuk terus bekerja dan berusaha mencapai target atau tujuan organisasi.

Bandura (1994) Menciptakan komitmen kerja karyawan maka organisasi sangat memerlukan aspek individual yang kuat, aspek individual ini salah satunya yaitu adanya efikasi diri (keyakinan untuk mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan), jika karyawan memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan, akan berdampak terhadap diri sendiri sehingga karyawan bisa yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan. Adanya faktor keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan tersebut umumnya berpengaruh terhadap efikasi diri seorang karyawan, seorang karyawan akan tetap bertahan dalam sebuah perusahaan walaupun dengan tugas yang sulit apabila karyawan memiliki keyakinan diri yang tinggi. Stephanie Booth-Kewley, dkk. (2017) faktor untuk menciptakan komitmen sebuah organisasi yaitu

adanya efikasi diri yang bagus dalam diri seorang karyawan. Keputusan terbesar dalam menjalankan tugas yaitu adanya sebuah organisasi, sebuah organisasi yang baik itu diperoleh melalui anggota yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi tidak akan ada apabila seorang karyawan tidak adanya rasa percaya diri yang bagus dalam melihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Selain Efikasi diri yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan dalam organisasi yaitu adanya Pemberdayaan, Sedarmayanti (2014) Pemberdayaan merupakan hal yang penting juga dalam perusahaan karena dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, dan juga merupakan sebuah cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik yang bisa memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dan juga memiliki kemampuan dalam memanfaatkan pengetahuan dan juga teknologi yang ada. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang responsif dan juga bisa melakukan tugas dengan sendiri sehingga organisasi memiliki keunggulan yang bersaing lewat sumber daya manusianya. Pemberdayaan ini yaitu bagaimana sebuah perusahaan bisa memberdayakan setiap karyawan dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sadarusman (2004) Pemberdayaan merupakan suatu proses dalam mencapai komitmen organisasi guna mendorong semua karyawan dalam organisasi untuk menerapkan kekuasaannya, kemudian mendorong adanya keinginan sendiri dan juga kewajiban dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan. Pemberdayaan atau empowerment ini

membuat para karyawan memiliki kekuasaan dalam perusahaan. Adanya Kekuasaan dan juga adanya kepercayaan yang dimiliki karyawan bisa digunakan oleh manajemen dan juga perusahaan untuk membangun kepercayaan diantara sesama mereka.

Kazlauskaite (2012) Pemberdayaan dijalankan oleh perusahaan untuk mendorong peningkatan motivasi, kreativitas, dan juga komitmen terhadap sebuah perusahaan, dan juga adanya inovasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, adanya faktor pemberdayaan karyawan bisa menciptakan meningkatnya komitmen organisasi. Li-Fen (2013) menjelaskan dengan adanya pemberdayaan menjadi kunci penting dan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan. Dengan adanya pemberdayaan bisa menciptakan komitmen kerja dari para karyawan dan juga bisa memberikan inovasi yang digunakan untuk memperoleh hasil dari tujuan sebuah perusahaan. Nilmawati (2003) menyatakan pemberdayaan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Selain adanya efikasi diri dan pemberdayaan ternyata dengan adanya etika kerja islami juga akan mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam sebuah perusahaan faktor etika kerja islami bergantung pada karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Etika kerja islam cara yang dilakukan untuk menciptakan komitmen organisasi. Dengan adanya etika kerja islami sudah dijelaskan oleh Allah SWT didalam Al-Quran dan As-Sunnah, dan juga Nabi Muhammad SAW telah banyak menjelaskan

tentang etika kerja islami. Etika islami bisa membentuk sifat dan juga perilaku yang positif karena prinsip etika kerja islami yaitu adanya budi pekerti, adanya kerja keras dan juga adanya komitmen. Ma'rifah (2011) menjelaskan umat islam yang memiliki etika kerja islami akan mendapatkan ridha dari Allah SWT. Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan contohnya pada penelitian Nizam (2016) menjelaskan dengan adanya etika kerja islami yang besar terhadap perusahaan maka akan menjadikan sebuah perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang berkomitmen tinggi juga terhadap perusahaan. Etika kerja islami yang besar terhadap perusahaan akan mendapatkan komitmen organisasi yang besar juga kepada sebuah perusahaan dan juga akan memperlihatkan dengan penerapan etika kerja islam bisa membantu mencapai komitmen antara karyawan dan juga perusahaan. Yousef (2001) Etika kerja islam lebih membahas tentang niat dalam sebuah organisasi, dengan adanya etika kerja islami ini akan menghasilkan adanya komitmen kerja, kerja keras dalam perusahaan, dan sikap kerja yang baik dan menguntungkan bagi seorang karyawan.

Trisnaningsih (2004) menjelaskan kesuksesan seorang karyawan dalam pekerjaan itu bisa dilihat dari banyak faktor, diantaranya yaitu adanya tingkat persaingan, tingkat kecakapan dan komitmennya melalui bidang yang telah ditentukan. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menjadikan suatu daya dari manusia dalam mengidentifikasi persoalan

dalam suatu bagian organisasi, dan juga akan menjadikan adanya rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Efikasi diri, Pemberdayaan, dan Etika Kerja Islam dan pengaruhnya terhadap Komitmen organisasi, variabel-variabel independent tersebut telah banyak mendapat perhatian di dalam literatur tetapi biasanya pada variabel dependent nya kebanyakan membahas mengenai kinerja karyawan. Namun dengan judul pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan Etika Kerja Islam terhadap komitmen kerja karyawan belum terlalu banyak peneliti dan belum banyak dibahas secara memadai di dalam literatur. Walaupun kinerja karyawan baik di dalam perusahaan tetapi jika tidak adanya komitmen dari para karyawan untuk perusahaan, maka menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena jika komitmen karyawan kepada perusahaan yang tidak ada, maka karyawan akan dengan semaunya dalam bekerja, dan terjadinya penurunan tingkat absensi dalam perusahaan dan akan mengakibatkan adanya pemogokan kerja. Dan dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan, perusahaan akan menghabiskan waktu untuk mengadakan open recruitment dan terlalu fokus untuk mencari pengganti yang lebih baik yang nantinya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, akan adanya penurunan kinerja dan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mencermati perihal tersebut diatas maka diperlukan melakukan analisis mengenai pengaruh variabel efikasi diri, pemberdayaan dan Etika

Kerja Islami terhadap Komitmen Kerja Karyawan. Dan oleh karena itu adanya komitmen kerja para karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membahas mengenai **“PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN, DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT BPRS BUKITTINGGI)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah dengan adanya Efikasi Diri akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi ?
2. Apakah dengan adanya Pemberdayaan akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi ?
3. Apakah dengan adanya Etika Kerja Islami akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah dengan adanya efikasi diri akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi

2. Untuk mengetahui apakah dengan adanya pemberdayaan akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi
3. Untuk mengetahui apakah dengan adanya etika kerja islami akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian itu diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan juga mengetahui apakah akan ada pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan juga etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi. Dan juga penelitian ini mampu menambah wawasan sebagai bentuk penerapan berbagai teori-teori dalam bidang Sumber Daya Manusia yang telah didapatkan selama perkuliahan di Program Studi Perbankan Syariah

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penelitian lain atau penelitian selanjutnya dengan tema yang sama atau berkaitan dengan analisis efikasi diri, pemberdayaan, dan etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan.

3. Bagi BPRS Bukittinggi

Dengan adanya penelitian ini bisa membantu pihak marketer bank untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, dan etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan. Dan juga digunakan sebagai referensi dan bahan untuk dijadikan pembelajaran agar bank BPRS Bukittinggi bisa menciptakan komitmen kerja karyawan yang baik pada masa mendatang.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I merupakan bagian pendahuluan dalam sebuah penelitian ini, yang mana pada bab pertama ini menguraikan dan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan dari penelitian yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan menguraikan tujuan dan juga manfaat dalam penelitian yang diteliti ini, dan yang terakhir pada bab ini membahas mengenai sistematika pembahasan agar penulisan lebih rapi dan terarah.

BAB II merupakan bagian yang menguraikan tentang tinjauan pustaka, bab kedua ini menguraikan mengenai landasan teori yang mana berisi tentang teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yang berkaitan dengan efikasi diri, pemberdayaan, dan etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan. Kemudian pada bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu yang isinya yaitu data penelitian yang telah diteliti sebelumnya yang mana variabel yang diteliti sama, kemudian pada bab dua ini menguraikan tentang kerangka teoritis dalam penelitian yang dilakukan, kemudian hipotesis yang digunakan dalam penelitian, hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari penelitian yang dilakukan.

BAB III merupakan bagian dalam penelitian yang membahas tentang metode penelitian, pada bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Bab tiga ini menguraikan tentang jenis dan sifat penelitian dalam penelitian yang dilakukan, kemudian menguraikan tentang sampel dan populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini, kemudian menguraikan tentang metode pengumpulan data dan yang terakhir menguraikan tentang metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV merupakan bagian dalam penelitian yang menguraikan tentang hasil dan pembahasan, yang mana terdiri dari gambaran dari objek penelitian, bab empat ini merupakan hasil dari penelitian yang didapatkan yang isinya menguraikan tentang interpretasi dari data yang didapat dari hasil pengolahan data deskriptif, pengolahan uji asumsi klasik, dan kemudian analisis data yang berisi tentang pengujian hipotesis dan yang terakhir bagian yang menguraikan pembahasan yang didapatkan dari hasil olah data yang diperoleh.

BAB V merupakan bagian dari penelitian yang menguraikan tentang penutup, yang mana bagian penutup dalam penelitian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, kemudian saran untuk penelitian yang berkaitan dengan hasil kesimpulan penelitian yang yang terakhir menguraikan tentang implikasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dan berdasarkan pembahasan mengenai komitmen kerja karyawan PT BPRS Bukittinggi oleh 40 responden kuesioner yang dibahas di pembahasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, pembinaan dan etika kerja islami terhadap komitmen kerja karyawan. Penelitian ini memberikan beberapa hasil kesimpulan, yaitu:

1. Efikasi Diri bernilai positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT BPRS Bukittinggi, efikasi diri merupakan hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk bekal setiap individu karyawan, jika ditinjau dan dilihat dari penelitian ketika dilapangan efikasi diri ini memang kurang begitu berpengaruh. Para karyawan PT BPRS Bukittinggi ini belum memiliki keinginan untuk melakukan inovasi guna meningkatkan perusahaan lebih baik kedepannya. Mereka lebih memilih menjalankan pekerjaannya dengan apa adanya tanpa adanya kreatifitas atau perkembangan untuk meningkatkan perusahaan agar lebih baik lagi kedepannya. Dan juga para karyawan umumnya tidak menjadikan pengalaman keberhasilan dan kegagalan orang lain untuk perbaikan dan acuan untuk dirinya kedepannya. Namun meskipun begitu, ternyata ada faktor lain dari karyawan yang membuat karyawan tersebut tetap loyal dan

berkomitmen dengan baik bekerja di PT BPRS Bukittinggi yaitu mereka memiliki prinsip tetap bekerja secara profesional meski dibawah tekanan sekalipun. Karena faktor tersebutlah karyawan bisa tetap berkomitmen di PT BPRS Bukittinggi.

2. Pemberdayaan memiliki nilai negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT BPRS Bukittinggi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan semakin adanya pemberdayaan maka akan menurunkan tingkat komitmen karyawan di PT BPRS Bukittinggi. Maksudnya disini jika dari pihak manajemen semakin memberikan kebebasan dan wewenang untuk membuat keputusan dalam perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin mengabaikan dan juga menggampangkan wewenang dan tugas dari pihak manajemen perusahaan tersebut, karena para karyawan di PT BPRS Bukittinggi tidak semua menyetujui adanya kebebasan tetapi mereka menginginkan mengerjakan tugas sesuai dengan divisi dari masing-masing karyawan.
3. Etika kerja islami memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi. Jika ditinjau dan dilihat dari penelitian ketika dilapangan hal ini sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Para karyawan PT BPRS Bukittinggi sudah memiliki etika kerja islami yang baik saat bekerja karena lembaga ini merupakan lembaga keuangan islam yang memang untuk mencerminkan adanya landasan

syariat islam untuk setiap karyawan. Jadi dengan adanya variabel ini merupakan variabel yang bisa mempertahankan komitmen kerja karyawan dalam perusahaan di PT BPRS Bukittinggi ini.

B. Implikasi

Implikasi yang didapatkan dari penelitian yang sudah peneliti lakukan ini ditujukan untuk Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Dengan adanya penelitian ini sangat diperlukan oleh mahasiswa yang skripsi untuk dijadikan pengetahuan dan penambahan wawasan untuk para mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kemudian selain itu penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk bank syariah yang berkaitan dengan informasi yang didapatkan tentang adanya faktor yang mempengaruhi karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan. Dengan hal tersebut bisa dijadikan evaluasi oleh bank syariah untuk bisa menghindari adanya faktor yang mempengaruhi komitmen kerja para karyawan tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah Responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kekurangan responden dalam wawancara pada penelitian ini.

D. Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengetahui masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan penelitian ini. Untuk itu, peneliti menyimpulkan beberapa saran yang digunakan sebagai bahan pertimbangan guna pelengkap penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian yang hampir sama dikemudian hari. Beberapa saran yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa banyak karyawan PT BPRS Bukittinggi yang kurang memiliki adanya efikasi diri dan pemberdayaan yang tinggi. Oleh karena itu mencerminkan seorang karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap diri sendiri terhadap tugas yang dikerjakan. Dengan temuan dari penelitian ini membuat tingkat efikasi diri dan pemberdayaan yang tinggi tidak membuat tingkat komitmen kerja para karyawan di PT BPRS Bukittinggi ini meningkat juga.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa mengembangkan lagi penelitian ini sehingga bisa memperoleh informasi yang lebih mencakup mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan di perbankan syariah selain hanya faktor yang dibahas di

penelitian ini. Mempertimbangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga faktor saja, yaitu efikasi diri, pemberdayaan, dan etika kerja islami. Penambahan variabel yang dilakukan perlu dalam penelitian yang akan datang agar mendapatkan hasil deskripsi yang lebih mencakup tentang masalah penelitian yang sedang diteliti.

3. Bagi PT BPRS Bukittinggi diharapkan karena efikasi diri dan pemberdayaan ini tidak memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan di PT BPRS Bukittinggi, maka sebaiknya tingkat efikasi diri dan pemberdayaan perlu ditingkatkan lagi mempertimbangkan umumnya karyawan harus ada pengetahuan dan inovasi dalam perusahaan. Dan juga etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan, maka etika kerja islami harus terus dipertahankan dan ditingkatkan mengingat lembaga ini merupakan lembaga keuangan islam yang memang untuk mencerminkan adanya landasan syariat islam untuk setiap karyawan di PT BPRS Bukittinggi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, F. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas. *Equilibrium*, Vol. 3, No. 1.
- Ahmad, S. &. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Point in The Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, Vo..3 No.20.
- Ali, A. a.-O. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 5-19.
- Allen, M. &. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1) : 1-18.
- Al-Qawaithan, A. &. (2008). Islamic work ethic: a critical review . *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vo. 15 No. 1, hal 5-19.
- Alwison. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ambarita, R. (2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
<http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>.
- Asih, G. Y. (2017). Komitmen Karyawan ditinjau dari self-efficacy dan persepsi dukungan organisasi di CV Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19 (1), 35-39.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy*. New York: US.
- Bandura. (1997). *Self Efficacy - The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (1994). *Bandura Self Efficacy Deffined*. New York: Encyclopedia of Human Behavior.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control* . New York: W.H Freeman and Company.
- Baron. (1996). *Essentials of Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Birne, B. &. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.

- Chasanah. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Tesis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Darwis, Y. &. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitude toward Organizational Change. *Human Relations*, Vo. 53 (4), hal 513-537.
- Echol, J. M. (2002). *Kamus Inggris Indonesia: An English - Indonesian Dictionary*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ernawaty, D. (2021). *Pengaruh Employee Empowerment dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Turnover intention*. Yogyakarta: Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga .
- Feist, J. &. (2009). *Theories of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberg J. & Baron, R. (2003). *Behaviour in Oragnization Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall International.
- Greenberg, J. d. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haerudin. (2016). *Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik* . Deepublish, Yogyakarta.
- Hayati, R. A. (2021). *Peran Komitmen Organisasi dalam memediasi pengaruh work engagement dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Peradaban.
- Indrayanto, A. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Organizational Based self esteem sebagai variabel penelitian. *Jurnal Management Unsoed*.
- Jacob, J. C. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Bussiness anf Management*, Vol. 8, No. 14, hal : 80-88.

- Julianita, S. d. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kazlauskaite, R. B. (2012). Organisational and psychological empowerment in the hrm performance linkage. *Employee Relations*, Volume 32, Halaman 138-158.
- Kewley, S. B. (2017). Factor Affering Organizational Commitment in Navy Corpomen. *Journal Military Medicine*, 182.
- Khan. (1997). The Key to Being a Leader Company: Empowerment. *Journal Personality and Participation*, 44-50.
- Lailaturrohmah. (2014). *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Li-Fen, L. T. (2013). The Influence of Leadership Behavior and Psychological Empowerment on Job Statis Faction. *International Journal of Organizational Innovation*, 21-29.
- Luthans. (1998). *Organizzational Behavior*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Malayu, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ma'rifah. (2011). Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam: Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Universitas Jenderal Sudirman*.
- Mayowan, A. &. (2018). Pengaruh Outbound Management Training (OMT) dan Coaching Terhadap Kinerja zkaryawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vo. 64, No. 1, Hal 180-187.
- Mowday RT, S. R. (1979). The Measurement of Organizational. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Nadzifah. (2017). *Analisis Efektifitas Iklan Toyota Avanza pada Media Cetak Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Toyota Avanza di Kota Malang*. Malang: Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Nasrullah, Z. R. (2020). Pengaruh Coaching dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA*.

- Nasution, R. S. (2017). *Pengaruh Antara Self Efficacy dan kreativitas terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*. Sumatera Utara: Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Nilmawati. (2003). Mencapai Kesuksesan Organisasi Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 211-220.
- Nizam, S. S. (2016). The Effect Of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 582-590.
- Pratama. (2019). *Pengaruh Coaching Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distributor Jawa Barat dan Banten*. Bandung: Skripsi: Universitas Telkom.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Aset*, Vol. 14, No. 1.
- Qurbani, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 2.
- Rae, K. (2013). Perceptions of Empowerment and Commitment Affect Job Satisfaction: A Study Of Managerial Level Effect. *Vol.18. Issue. 1*.
- Robbins. (2016). Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Application, Seventh edition. *Journal of Bussiness and management Sciences*, Vo. 4, No. 3, hal 53-59.
- Sadariusman, E. (2004). Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Kaeyawan. *Fokus Ekonomi*, Vol. 3, No.2.
- Sadariusman, E. (2004). Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan. *Fokus Ekonomi*, Vol. 3, No. 2.
- Saifullah. (2010). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 3 No. 1.
- Santrock. (2001). *Educational Psychology*. McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan pemberdayaan Terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Akses*, Vol. 12, Nomor 24.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simorangkir, O. P. (2003). *Etika: Bisnis, Jabatan, Dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujarweni. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trisnaningih, S. (2004). Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Maksi*, Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 4.
- Utaminingsih. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Velthouse, T. &. (1990). Elements of Empowerment : An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Wardhani, K. W. (2022). Pengaruh Manajerial Coaching, Person Job fit dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Riset dan Jurnal Akuntansi*, Vol. 6, No. 3.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yousef. (2001). Islamic Ethic, a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a cross-culture Context . *Personal Review*, 152-169.
- Zarnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen*. Bandung: Unpad Press.