

Pengaruh Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Banda Aceh dengan Kepatuhan Syariah sebagai Variabel Moderator

Putri Zahirah ^{1*}, Muhammad Yasir Yusuf ², Khairul Amri ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

* Correspondence: 231008004@student.ar-raniry.ac.id

Received: 10 December 2024

Revised: 18 December 2024

Accepted: 28 December 2024

Published: 30 December 2024.



Citation: Zahirah, P., Yasir Yusuf, M., & Amri, K. (2024). Pengaruh Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah di Kota Banda Aceh dengan Kepatuhan Syariah sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 9(3), 173–183. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v9i3.3561>



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the impact of digitalization, religiosity, and employee attachment on employee performance, with sharia compliance positioned as a moderating variable. The sample consists of 400 employees from Islamic banks in Banda Aceh, selected using simple random sampling techniques and calculated through the Slovin formula. This research emphasizes the utilization of primary data obtained via questionnaire distribution, analyzed using the Moderated Regression Analysis (MRA) statistical model. Findings indicate that, individually, digitalization, religiosity, and attachment exert a significant positive influence on the performance of Islamic bank employees in Banda Aceh. As a moderating variable, sharia compliance also demonstrates a significant positive effect on employee performance. The interaction between digitalization and sharia compliance significantly enhances employee performance. Additionally, the interaction between religiosity and sharia compliance positively influences employee performance. Similarly, the interaction between employee attachment and sharia compliance also reveals a significant positive impact on performance.

Keywords: Employee Performance; Digitalization; Religiosity; Employee Engagement; Sharia Compliance; Moderated Regression Analysis.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai, dengan kepatuhan syariah sebagai variabel pemoderasi. Sampel penelitian terdiri dari 400 pegawai bank syariah di Banda Aceh, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dan dihitung dengan rumus Slovin. Riset ini menekankan penggunaan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dan dianalisis menggunakan model statistik Moderated Regression Analysis (MRA). Temuan menunjukkan bahwa, secara individual, digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah di Banda Aceh. Sebagai variabel pemoderasi, kepatuhan syariah juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Interaksi antara digitalisasi dan kepatuhan syariah secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, interaksi antara religiusitas dan kepatuhan syariah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, interaksi antara keterikatan pegawai dan kepatuhan syariah juga menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Digitalisasi; Religiusitas; Keterikatan Pegawai; Kepatuhan Syariah; Moderated Regression Analysis.

1. Pendahuluan

Keberadaan personalia merupakan elemen krusial yang berkontribusi terhadap kreativitas, bakat, dan energi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu entitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (pegawai/karyawan) (Choirinisa & Ikhwani, 2022). Oleh karena itu, pegawai menjadi komponen vital yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas operasional. Hubungan antara sumber daya manusia dan perusahaan sangat erat, bahkan saling membutuhkan untuk mencapai visi dan misi organisasi. Entitas perusahaan memerlukan tenaga kerja berkualitas untuk mengelola, merancang, dan melaksanakan program-program yang diperlukan (Putera & Indrawati, 2016). Kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, memiliki kontribusi signifikan dalam mempengaruhi dinamika perkembangan entitas (Sumadi & Santoso, 2022). Hal ini terutama berlaku bagi entitas di sektor perbankan syariah, yang dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat dengan memobilisasi tabungan dari masyarakat untuk kepentingan masyarakat (Fachreza *et al.*, 2018). Era digitalisasi telah menjadi topik tren yang berhasil mengubah lanskap kehidupan manusia pada tingkat yang lebih kompleks, baik dalam cara kerja, komunikasi, maupun manajemen (Awaluddin, 2023). Saat ini, fenomena penggunaan digital dalam kehidupan sehari-hari masyarakat mengalami peningkatan signifikan, terutama di dunia kerja (Abdullah, 2019). Kondisi modern yang serba digital ini menuntut pergerakan yang lebih cepat dan tepat sasaran (Shidqi *et al.*, 2023). Digitalisasi sangat membantu manusia dalam menyelesaikan berbagai tugas, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi sistem perusahaan memiliki dampak kuat pada kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, digitalisasi dapat mengubah pola hidup dan kinerja individu, di mana banyak teknologi baru yang ditemukan memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan internet guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dalam mencapai tujuan praktis (Saputra & Rizaldi, 2021). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kehadiran teknologi digital justru menambah beban kerja pegawai yang menginginkan fleksibilitas waktu (Suswardji *et al.*, 2020). Selain digitalisasi, religiusitas dianggap sebagai faktor penting dalam lingkungan kerja, karena melibatkan pengaruh keyakinan dan praktik keagamaan terhadap perilaku dan sikap individu. Dalam konteks ini, religiusitas pegawai mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja, yang mencakup nilai-nilai etika kerja yang didasarkan pada agama, dukungan sosial dari komunitas keagamaan, serta cara keagamaan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Religiusitas seharusnya menjadi regulasi yang membatasi tindakan individu, namun sering kali diabaikan dalam praktiknya. Oleh karena itu, tidak jarang ditemukan penyelewengan hak maupun wewenang oleh oknum pegawai (Nurjaman *et al.*, 2023). Kinerja pegawai yang optimal juga memerlukan konsep keterikatan pegawai (employee engagement) yang membangun hubungan antara pegawai dengan komitmen dan nilai-nilai entitas. Kondisi ini meyakinkan pegawai bahwa mereka dipandang penting dan merasa berpartisipasi dalam pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja (Yanti, 2023).

Pasca diberlakukannya Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018, seluruh lembaga keuangan yang beroperasi di Provinsi Aceh diwajibkan untuk menjalankan operasional berlandaskan prinsip dan nilai syariah. Perbankan, sebagai bagian dari industri keuangan, merupakan sektor bisnis dengan tingkat risiko tertinggi dibandingkan sektor lainnya. Oleh karena itu, lembaga keuangan harus menerapkan prinsip kehati-hatian secara lebih ketat. Salah satu solusinya adalah melalui penerapan kepatuhan syariah (sharia compliance) yang inheren dengan aktivitas komersial. Kepatuhan terhadap prinsip syariah diyakini mampu mencegah praktik bisnis yang mengeksploitasi pihak lain, seperti penyalahgunaan dana atau penipuan. Kepatuhan syariah juga membuktikan bahwa nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam praktik bisnis dapat mempertahankan eksistensi atau keberlangsungan lembaga keuangan syariah (Maslihatin & Riduwan, 2020). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menemukan keterbaruan dengan menghadirkan kepatuhan syariah sebagai variabel moderator yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepatuhan syariah, khususnya dalam konteks perbankan syariah.

2. Literatur Review

2.1 Keterkaitan Antara Digitalisasi dan Kinerja Pegawai

Berbagai studi telah mengkaji korelasi antara digitalisasi dan kinerja pegawai dengan argumen yang beragam. Penelitian oleh Öngel *et al.* (2024) menekankan pentingnya kepemimpinan digital dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan berkinerja tinggi, serta memberikan wawasan bagi organisasi yang ingin memaksimalkan potensi tenaga kerja multigenerasi. Temuan oleh Hamid (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang aktif menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaannya menunjukkan kinerja adaptif yang lebih tinggi. Hasil ini menyoroti urgensi digitalisasi sebagai faktor signifikan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai melalui peran makna pekerjaan dan kepribadian proaktif. Studi empiris sebelumnya juga menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki hubungan signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai. Riset oleh Hayati *et al.* (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai operasional di PT. Bank Capital Indonesia. Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif pertama (H1) yang dapat disimpulkan adalah: H1: Digitalisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Keterkaitan Antara Religiusitas dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara religiusitas dan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh beberapa studi sebelumnya, di mana mayoritas peneliti sepakat bahwa religiusitas memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di antaranya: (Afriady & Rahmah, 2022; Alfisyah & Anwar, 2018; Hanif & Rahmawati, 2021; Harahap *et al.*, 2023; Munir *et al.*, 2022; Novalia *et al.*, 2021; Prasetyo & Anitra, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa religiusitas sering dikaitkan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Meskipun korelasi religiusitas lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, pegawai dengan religiusitas tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, melihatnya sebagai bagian dari panggilan hidup atau misi yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan riset oleh Isnaini (2018) yang menemukan bahwa religiusitas memiliki dampak langsung yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja. Artinya, religiusitas secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif daripada ketika kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan dari religiusitas. Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif kedua (H2) yang dapat disimpulkan adalah: H2: Religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Keterkaitan Antara Keterikatan Pegawai dan Kinerja Pegawai

Keterikatan pegawai (*employee engagement*) merangsang perasaan positif dan antusiasme tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa positif dan tidak melihat pekerjaan mereka sebagai beban (Muliawan *et al.*, 2017). Penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya korelasi yang menunjukkan pengaruh positif signifikan antara keterikatan pegawai terhadap kinerja, di antaranya: (Fauzya & Chaniago, 2022; Hali, 2019; Lewiuci & Mustamu, 2016; Muliawan *et al.*, 2017b; Pratomo, 2022; Sopyan & Ahman, 2015). Perusahaan yang memiliki karyawan terikat cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, berkat penurunan tingkat pergantian karyawan, mengurangi niat karyawan untuk keluar, serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan. Konsep ini dikuatkan oleh riset Tho'in & Mulasari (2020) yang mengimplikasikan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) berperan positif signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai bank syariah. Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif ketiga (H3) yang dapat disimpulkan adalah: H3: Keterikatan pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Keterkaitan Antara Kepatuhan Syariah dan Kinerja Pegawai

Temuan empiris menunjukkan bahwa kepatuhan syariah secara signifikan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Maslihatin & Riduwan (2020) menunjukkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia umumnya memiliki tingkat kepatuhan syariah yang sangat baik. Pembiayaan dengan akad musyarakah mencatat kepatuhan tertinggi, sedangkan akad murabahah paling rendah. Kondisi ini disebabkan oleh seringnya penggunaan akad murabahah bil walalah pada bank syariah, yang kelemahannya terletak pada pengadaan barang oleh nasabah tanpa bukti pembelian. Penelitian oleh Munifatussa'idah (2021) dan Lestari (2020) menemukan bahwa kepatuhan syariah tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga berperan positif signifikan dalam mempengaruhi kinerja keuangan bank syariah. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan temuan riset oleh Desta *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kepatuhan syariah menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan. Kajian serupa oleh Nasution & Rafiki (2020) menguatkan studi empiris di atas yang menyatakan bahwa persyaratan kepatuhan syariah pada bank syariah sejalan dengan prinsip dan nilai etika kerja Islam, yang dapat menciptakan komitmen organisasi di antara para karyawan. Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif keempat (H4) yang dapat disimpulkan adalah: H4: Kepatuhan syariah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4 Efek Kepatuhan Syariah pada Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi yang patuh syariah, teknologi harus diimplementasikan dengan mempertimbangkan privasi dan kehormatan pegawai, memastikan bahwa prinsip keadilan dan transparansi terjaga. Konsep ini sejalan dengan studi oleh Sulistianingtiyas & Djastuti (2022) yang menunjukkan bagaimana nilai-nilai syariah, seperti kejujuran dan keadilan, dapat memoderasi efek digitalisasi pada kinerja pegawai. Studi ini menekankan bahwa kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam mengimplementasikan teknologi digital di entitas/organisasi. Selain itu, digitalisasi dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan dalam proses kerja melalui sistem pelaporan dan audit yang lebih efisien. Hal ini sejalan dengan argumen oleh Gasparovich *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa digitalisasi yang selaras dengan nilai-nilai syariah seperti kejujuran dan keadilan dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan dalam proses kerja melalui penggunaan teknologi untuk pelaporan dan audit. Sistem digital yang efisien memperkuat kepercayaan pegawai terhadap manajemen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Efek kepatuhan syariah dalam hubungan ini dapat memaksimalkan manfaat penggunaan digitalisasi dalam memfasilitasi kinerja pegawai jika integrasi teknologi diterapkan dengan mematuhi nilai-nilai Islam. Konsep ini sejalan dengan riset oleh Nomran & Haron (2020) yang menemukan bahwa mekanisme tata kelola syariah memberikan dampak positif signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara digitalisasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif kelima (H5) yang dapat disimpulkan adalah: H5: Digitalisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepatuhan syariah

sebagai variabel moderasi.

3.5 Efek Kepatuhan Syariah pada Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Kepatuhan syariah memainkan peran kunci dalam memoderasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan memperkuat dampak positif dari nilai-nilai religius dalam berbagai aspek pekerjaan. Integrasi nilai-nilai religius dan kepatuhan syariah dalam operasional organisasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan dan berkelanjutan. Berbagai kajian serupa telah membuktikan korelasi positif signifikan antara efek kepatuhan syariah pada pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai, di antaranya: (Cheong, 2021; Desri *et al.*, 2023; Lestari, 2020; Yanti, 2023). Berdasarkan berbagai temuan di atas, hipotesis alternatif keenam (H6) yang dapat disimpulkan adalah: H6: Religiusitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepatuhan syariah sebagai variabel moderasi.

3.6 Efek Kepatuhan Syariah pada Pengaruh Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kepatuhan syariah, yang mencakup aspek kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam, juga berperan dalam mempengaruhi keterikatan pegawai. Pegawai yang memiliki kesadaran terhadap nilai-nilai syariah dan menerapkannya dalam pekerjaan dapat lebih terikat secara emosional dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, kepatuhan syariah dapat memoderasi pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja. Artinya, keterikatan pegawai dapat lebih kuat mempengaruhi kinerja melalui kepatuhan syariah sebagai pemoderasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kepatuhan syariah berperan positif signifikan dalam menghubungkan pengaruh antara keterikatan pegawai dan kinerja yang dihasilkan.

3. Data dan Model Analisis

Dalam rangka melakukan pengujian terhadap hipotesis, penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menerapkan metode survei yang berdasarkan pada sumber data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai entitas bank syariah di wilayah Kota Banda Aceh. Pemilihan sampel dilakukan dengan menerapkan metode probability sampling melalui teknik simple random sampling. Ukuran sampel kemudian diestimasi menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 400 pegawai bank syariah di Kota Banda Aceh. Variabel operasional dalam penelitian ini terdiri dari: digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, kinerja pegawai, dan kepatuhan syariah. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan 23 indikator dengan total 62 item pernyataan dalam kuesioner. Untuk mengukur instrumen penelitian dari hasil respon kuesioner, peneliti menggunakan desain pengukuran skala Likert, dengan skala penilaian yang dimulai dari angka satu (sangat tidak setuju) hingga angka lima (sangat setuju). Merujuk pada pemetaan kerangka berpikir, penelitian ini memposisikan kepatuhan syariah sebagai variabel moderasi dalam menguji pengaruh digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai bank syariah di Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, untuk menganalisis hasil dari pengaruh variabel moderasi, analisis data dalam penelitian ini akan diukur melalui penggunaan teknik Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25. Penelitian ini juga melakukan pengujian hipotesis secara parsial melalui uji T dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang diakurasi dengan perangkat lunak E-Views 13 dan IBM SPSS Statistics 25.

Untuk mengestimasi pengaruh variabel moderator, penelitian ini melalui dua tahapan proses regresi yang diformulasikan dalam model persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Z + e \quad (\text{Bentuk Umum})$$

$$KP = \alpha + \beta_1 DG + \beta_2 RL + \beta_3 KNP + \beta_4 KS + e \quad (\text{Formulasi 1})$$

$$KP = \alpha + \beta_1 DG + \beta_2 RL + \beta_3 KNP + \lambda_1 DG * KS + \lambda_2 RL * KS + \lambda_3 KNP * KS + e \quad (\text{Formulasi 2})$$

Formulasi 1 merupakan model dasar yang digunakan untuk mengestimasi pengaruh digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Koefisien estimasi β_1 , β_2 , β_3 , dan β_4 berperan merepresentasikan main effect yang timbul dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh suatu variabel bebas terhadap kinerja pegawai terindikasi pada signifikansi koefisien estimasi, dengan ketentuan: jika $\beta_1 \neq 0$ ($p\text{-value} < 0.05$), artinya variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan; sebaliknya, jika $\beta_1 = 0$ ($p\text{-value} < 0.05$), maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, formulasi 2 merupakan model interaksi yang menghadirkan variabel kepatuhan syariah sebagai prediktor bagi variabel kinerja pegawai. Formulasi ini disebut juga model moderated regression yang mengevaluasi apakah variabel pemoderasi (kepatuhan syariah) mengubah kekuatan atau arah pengaruh variabel bebas (digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Koefisien estimasi variabel interaksi (DGKS, RLKS, KNP*KS) direpresentasikan oleh λ_1 , λ_2 , dan λ_3 .

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tahapan awal dari prosedur pengolahan data dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian *convergent validity* (uji *validitas* data) dan *reliability analysis* (uji reliabilitas data). Convergent validity bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan atau keabsahan setiap item kuesioner/skala dalam instrumen penelitian. Semakin besar nilai validitas yang dicapai, semakin kuat pula kesahihan instrumen pengukur yang diterapkan. Pengujian validitas kuesioner dilandaskan pada perbandingan nilai Pearson correlation (*r*-hitung) dengan nilai *r*-tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Suatu item pada kuesioner dianggap valid jika nilai *r*-hitung > *r*-tabel; sebaliknya, jika *r*-hitung < *r*-tabel, maka item kuesioner tersebut dianggap tidak valid. Adapun *reliability analysis* digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan dan menilai tingkat konsistensi serta kehandalan instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian tingkat kehandalan instrumen melalui SPSS dinilai berdasarkan ukuran statistik *coefficient of Cronbach's alpha*. Apabila *coefficient of Cronbach's alpha* suatu instrumen menunjukkan nilai di atas 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Hasil pengujian *convergent validity* dan *reliability analysis* terhadap item kuesioner pada penelitian ini disajikan secara rinci dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji *convergent validity* dan *reliability analysis*

Variabel	Total item	Convergent Validity			Reliability Analysis		
		R-hitung	R-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Reliability Threshold	Keterangan
Digitalisasi	11	0.493	0.098	Valid	0.668	0.60	Reliabel
Religiusitas	8	0.659	0.098	Valid	0.725	0.60	Reliabel
Keterikatan Pegawai	14	0.941	0.098	Valid	0.770	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	15	0.625	0.098	Valid	0.689	0.60	Reliabel
Kepatuhan Syariah	14	0.856	0.098	Valid	0.749	0.60	Reliabel

Sumber: Review peneliti berdasarkan *output* olah data primer (2024)

Sebagaimana data yang disajikan dalam Tabel 1 di atas, hasil uji *validitas* menunjukkan bahwa seluruh butir item/pernyataan dalam model penelitian dinyatakan valid. Kevalidan setiap item kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada tercapainya kriteria asumsi bahwa nilai *r*-hitung harus lebih besar daripada *r*-tabel (*r*-hitung > *r*-tabel), dengan *r*-tabel sebesar 0,098. Nilai *r*-tabel diperoleh berdasarkan jumlah sampel ($N = 400$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, data membuktikan bahwa seluruh item pernyataan pada kelima variabel memenuhi kriteria *convergent validity*, yang berarti setiap variabel memiliki tingkat keakuratan yang memadai secara statistik dalam mengukur kebutuhan riset lebih lanjut. Lebih lanjut, hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 1 juga mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari ambang batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan sebagai bagian dari instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi internal yang memadai dalam pengumpulan data. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah terjamin memenuhi standar kredibilitas yang dapat mengukur variabel penelitian secara teliti dan akurat. Variabel dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi, seperti X3 (Keterikatan Pegawai) dan Z (Kepatuhan Syariah), menunjukkan keandalan yang lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Pembahasan sebelumnya telah menguraikan bahwa penelitian ini menggunakan desain pengukuran Likert scale dengan bobot skor berkisar dari sangat setuju (dengan skor 5) hingga sangat tidak setuju (dengan skor 1). Variasi persepsi responden, baik tinggi maupun rendah, terhadap jawaban atas item kuesioner yang berkaitan dengan variabel dalam model penelitian dapat dianalisis berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil *descriptive statistics*

Parameter deskriptif	statistic	Digitalisasi	Religiusitas	Keterikatan Pegawai	Kinerja Pegawai	Kepatuhan Syariah
Minimum		39	32	45	60	51
Maximum		55	40	70	75	70
Mean		4.38	4.77	4.42	4.75	4.74
Std. Dev		2.384	2.120	2.574	3.151	4.304
N (Jumlah Sampel)		400	400	400	400	400

Sumber: Review peneliti berdasarkan *output* olah data primer (2024)

Hasil statistik deskriptif berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel digitalisasi (X1) dengan rata-rata (mean) 4,38 dan standar deviasi 2,384, mencerminkan tingkat penyebaran data yang relatif rendah. Variabel religiusitas (X2) dengan mean 4,77 dan standar deviasi 2,120 menunjukkan distribusi data yang juga cukup konsisten.

Adapun variabel keterikatan pegawai (X3) dengan mean 4,42 dan standar deviasi yang relatif tinggi sebesar 7,574 menunjukkan variasi data yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh mean 4,75 dan standar deviasi 3,151, menggambarkan distribusi yang lebih merata. Sementara itu, kepatuhan syariah (Z) menunjukkan mean 4,74 dan standar deviasi 4,304, yang mengindikasikan adanya variasi moderat dalam data. Semua variabel diukur dengan sampel sebanyak 400 responden, memberikan dasar statistik yang kuat untuk analisis lebih lanjut. Sebagaimana diuraikan pada bagian metode penelitian, riset ini mengaplikasikan moderated regression analysis (MRA) untuk mengestimasi pengaruh digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepatuhan syariah sebagai pemoderasi dalam hubungan fungsional antara keempat variabel tersebut. Model ini terdiri dari dua formulasi struktural. Formulasi 1 sebagai basic model yang memposisikan digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah sebagai prediktor bagi kinerja pegawai. Sementara formulasi 2 sebagai interaction model yang menghadirkan variabel kepatuhan syariah sebagai prediktor bagi variabel kinerja pegawai. Formulasi ini juga disebut sebagai model moderated regression yang mengevaluasi apakah variabel pemoderasi (kepatuhan syariah) mengubah kekuatan atau arah pengaruh variabel bebas (digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Estimasi hasil pengujian terhadap kedua model formulasi tersebut disajikan secara detail dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil *multiple regression* dan *moderated regression analysis*

Dependent Variable: Kinerja Pegawai												
Constant and Model		Model Persamaan I				Model Persamaan II (Analisis Moderasi)						
Variables	Coefficient	Std.	t	-	P	-	Coefficient	Std.	t	-	P	-
	Estimasi	Error	hitung		value		Estimasi	Error	hitung		value	
Constant (β_0)	2.221	0.315	7.047		0.000		3.124	0.825	-0.150		0.031	
DG (β_1)	0.236	0.055	4.309		0.000		0.816	0.197	4.150		0.000	
RL (β_2)	0.020	0.050	2.389		0.017		0.014	0.050	0.274		0.024	
KNP (β_3)	0.055	0.048	2.143		0.024		0.056	0.048	1.162		0.046	
KS (β_4)	0.181	0.053	3.400		0.001		0.873	0.232	3.769		0.000	
DG*KS							0.166	0.054	3.068		0.002	
RL*KS							0.079	0.052	2.517		0.030	
KNP*KS							0.265	0.053	5.020		0.000	
R	0.346						0.440					
R-Square (R ²)	0.589						0.694					
F - hitung	13.452				0.000		13.465				0.000	

Sumber: Rekap *output* uji *Multiple Regression Analysis* IBM SPSS Statistics 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 3, model persamaan I menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif secara signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi (β_1) sebesar 0,236 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat digitalisasi yang diterapkan dalam perbankan, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis alternatif pertama (Ha1) yang menyatakan bahwa digitalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dapat diterima. Selanjutnya, religiusitas juga menunjukkan pengaruh positif secara signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi (β_2) sebesar 0,020 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,017 < 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat penerapan religiusitas yang tertanam dalam pribadi seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Dengan demikian, hipotesis alternatif kedua (Ha2) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dapat diterima. Model persamaan I juga menunjukkan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif secara signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi (β_3) sebesar 0,055 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,024 < 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap entitas/organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Maka, hipotesis alternatif ketiga (Ha3) yang menyatakan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dapat diterima. Lebih lanjut, terindikasi pula bahwa kepatuhan syariah berpengaruh positif secara signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi (β_4) sebesar 0,181 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,001 < 0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat kepatuhan syariah dalam sistem perbankan, maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Maka, hipotesis alternatif keempat (Ha4) yang menyatakan bahwa kepatuhan syariah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dapat diterima.

Adapun model persamaan II merupakan formula interaksi yang memunculkan kepatuhan syariah dalam kelompok prediktor bagi kinerja pegawai. Interaksi variabel digitalisasi $\times$ kepatuhan syariah mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar 0,166 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,002 < 0,05). Artinya, terindikasi bahwa ketika digitalisasi yang dimoderasi oleh kepatuhan syariah ($X_1 \times Z$) meningkat, maka kinerja pegawai juga semakin optimal. Selanjutnya, interaksi variabel religiusitas $\times$ kepatuhan syariah mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar 0,079 dengan nilai p-value < taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,030 < 0,05). Artinya, terindikasi bahwa ketika religiusitas yang dimoderasi oleh

kepatuhan syariah ($X2 \times Z$) meningkat, maka kinerja pegawai juga semakin optimal. Ditunjukkan pula bahwa interaksi variabel keterikatan pegawai $\times$ kepatuhan syariah mengindikasikan adanya pengaruh positif signifikan, karena diperoleh nilai koefisien estimasi sebesar 0,265 dengan nilai p -value $<$ taraf kepercayaan (α) = 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, terindikasi bahwa ketika keterikatan pegawai yang dimoderasi oleh kepatuhan syariah ($X3 \times Z$) meningkat, maka kinerja pegawai juga semakin optimal.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan positif antara *digitalisasi* dalam kontribusinya terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik/tinggi pemahaman dan penerapan *digitalisasi*, akan semakin besar pula implikasi dorongan untuk meningkatkan *kinerja pegawai*. Analisis korelasi ini dibuktikan oleh hasil pengujian parameter parsial *t*-statistic terhadap hipotesis alternatif pertama (H_{a1}) yang menunjukkan bahwa variabel *digitalisasi* ($X1$) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,309, sehingga terindikasi bahwa t hitung $>$ t tabel ($4,309 > 1,967$) dengan nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari taraf kepercayaan (α) = 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, analisis statistik menyatakan bahwa *digitalisasi* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Hasil riset ini relevan dengan temuan oleh Hamid (2022) yang juga menunjukkan bahwa karyawan yang cenderung aktif memanfaatkan teknologi dalam menghandle pekerjaannya mengindikasikan *kinerja adaptif* yang lebih tinggi. Hubungan ini dimediasi oleh makna pekerjaan dan diperkuat oleh karyawan yang memiliki kepribadian proaktif. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan menyediakan struktur kerja yang fleksibel dan mendukung serta memfasilitasi penggunaan teknologi, organisasi dapat memaksimalkan *kinerja pegawai*. Dalam konteks organisasi bisnis, Parida *et al.* (2019) dan Hayati *et al.* (2024) menemukan hasil diskusi linear yang menyatakan bahwa *digitalisasi* memiliki pengaruh positif terhadap *kinerja pegawai* dalam suatu entitas bisnis. Argumentasi ini dikuatkan oleh riset Puspitadewi (2019) yang mengonfirmasi bahwa kompetensi digital memiliki dampak positif terhadap efektivitas *kinerja karyawan*, yang mengindikasikan bahwa optimalisasi kompetensi digital akan mengoptimalkan hasil kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan positif pada *religiusitas* dalam kontribusinya terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dan memadai tingkat *religiusitas* individu, akan semakin besar pula dampaknya dalam meningkatkan *kinerja pegawai*. Analisis korelasi ini dibuktikan oleh hasil pengujian parameter parsial *t*-statistic terhadap hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang menunjukkan bahwa variabel *religiusitas* ($X2$) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,389, sehingga terindikasi bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,389 > 1,967$) dengan nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari taraf kepercayaan (α) = 0,05 ($0,017 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, analisis statistik menyatakan bahwa aspek *religiusitas* memiliki arah pengaruh positif secara signifikan terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh.

Diskusi ini sejalan dengan temuan riset oleh Yanti (2023) yang menemukan bahwa secara parsial, *religiusitas* tidak berpengaruh sebagai pertimbangan dalam peningkatan *kinerja pegawai*, namun secara simultan, *religiusitas* dan sikap sosial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*. Organisasi yang mengakomodasi atau menghargai *religiusitas* membuat pegawai religius merasa lebih diterima dan dihargai, sehingga meningkatkan semangat kerja dan komitmen mereka. Sebagaimana riset oleh Afriady & Rahmah (2022) yang menunjukkan bahwa *religiusitas* memiliki pengaruh positif terhadap *kinerja instansi pemerintah daerah*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan positif yang ditimbulkan oleh *keterikatan pegawai* terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar dan kuat *keterikatan pegawai*, akan semakin besar pula implikasi dorongan untuk meningkatkan *kinerja pegawai*. Analisis korelasi ini dibuktikan oleh hasil pengujian parameter parsial *t*-statistic terhadap hipotesis alternatif ketiga (H_{a3}) yang menunjukkan bahwa variabel *keterikatan pegawai* ($X3$) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,143, sehingga terindikasi bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,143 > 1,967$) dengan nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari taraf kepercayaan (α) = 0,05 ($0,024 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, analisis statistik menyatakan bahwa *keterikatan pegawai* menunjukkan arah korelasi positif secara signifikan dalam mempengaruhi *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Hasil riset ini dianggap akurat karena sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Jindain & Gilitwala (2024) yang menemukan bahwa dukungan entitas/organisasi yang dirasakan, rasa percaya, serta penghargaan dalam organisasi terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *keterikatan pegawai*. Selain itu, terdapat dampak positif yang signifikan dari *keterikatan pegawai* terhadap *kinerja pegawai*. Dikuatkan oleh riset Pratama & Aima (2018) yang membuktikan bahwa *employee engagement* secara signifikan positif berkontribusi dalam memfasilitasi peningkatan *kinerja pegawai*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan positif yang ditimbulkan oleh *kepatuhan syariah* dalam pengaruhnya terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar dan kuat *kepatuhan syariah*, akan semakin besar pula implikasi dorongan untuk meningkatkan *kinerja pegawai*. Analisis korelasi ini dibuktikan oleh hasil pengujian parameter parsial *t*-statistic terhadap hipotesis alternatif keempat (H_{a4}) yang menunjukkan bahwa variabel *kepatuhan syariah* (Z) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,400, sehingga terindikasi bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,400 > 1,967$) dengan nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari taraf kepercayaan (α) = 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan demikian, analisis statistik menyatakan bahwa *kepatuhan syariah* menunjukkan arah korelasi positif yang secara signifikan mempengaruhi *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. Penelitian oleh Munifatussa'idah (2021) dan

Lestari (2020) menemukan bahwa *sharia compliance* tidak hanya mempengaruhi *kinerja pegawai*, tetapi juga berperan secara positif signifikan dalam mempengaruhi *kinerja keuangan* bank syariah. Namun, hasil riset peneliti tidak sejalan dan berbanding terbalik dengan salah satu analisis oleh Desta *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *kepatuhan syariah* menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap *kinerja keuangan*. Berdasarkan output uji parameter *F-Statistic*, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat arah korelasi signifikan positif yang ditimbulkan oleh *digitalisasi* (X1), *religiusitas* (X2), dan *keterikatan pegawai* (X3) terhadap *kinerja pegawai* (Y) bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dengan *kepatuhan syariah* (Z) sebagai pemoderasi. Analisis korelasi ini dibuktikan oleh output pengujian parameter simultan *F-Statistics moderation analysis* yang menunjukkan bahwa variabel prediktor, meliputi: *digitalisasi* (X1); *religiusitas* (X2); *keterikatan pegawai* (X3); *kepatuhan syariah* (Z); *Digitalisasi × Kepatuhan Syariah* (X1 × Z); *Religiusitas × Kepatuhan Syariah* (X2 × Z); *Keterikatan Pegawai × Kepatuhan Syariah* (X3 × Z) memperoleh nilai *F hitung* sebesar 13,465, sehingga terindikasi bahwa *F hitung* > *F tabel* (13,465 > 2,10) dengan nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari taraf kepercayaan (α) = 0,05 (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, analisis statistik menyatakan bahwa variabel *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* secara bersamaan (simultan) memiliki hubungan positif signifikan dalam mempengaruhi *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dengan *kepatuhan syariah* sebagai pemoderasi. Hasil riset ini sejalan dengan konsep dari sebuah studi empiris oleh Sulistianingtiyas & Djastuti (2022) yang menunjukkan bagaimana nilai-nilai syariah, seperti kejujuran dan keadilan, dapat memoderasi efek *digitalisasi* pada *kinerja pegawai*. Studi ini menekankan bahwa kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dapat meningkatkan efektivitas *kinerja pegawai* dalam mengimplementasikan teknologi digital pada entitas/organisasi. Hal ini juga relevan dengan analisa oleh Nomran & Haron (2020) yang menemukan bahwa mekanisme tata kelola syariah memberikan dampak yang secara positif signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara *digitalisasi* terhadap *kinerja pegawai*. Lebih lanjut, analisis simultan ini juga relevan dengan pernyataan oleh Yusfiarto *et al.* (2023) bahwa dalam lingkungan kerja bank syariah, *religiusitas pegawai* memainkan peran penting dalam membentuk etos kerja, motivasi, dan komitmen moral. Pegawai yang memiliki tingkat *religiusitas* tinggi cenderung lebih berintegritas dan berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini tidak hanya meningkatkan *kinerja individu* tetapi juga memastikan bahwa layanan yang diberikan selaras dengan nilai-nilai Islam. Dalam bank syariah, kepatuhan terhadap prinsip syariah memberikan kerangka kerja yang sesuai dengan etika Islam, menciptakan kepercayaan masyarakat, dan meningkatkan legitimasi organisasi. Kepatuhan ini juga menjadi pedoman bagi pegawai untuk bertindak sesuai nilai-nilai syariah, yang pada akhirnya memperkuat *kinerja kolektif*. Sebagai faktor pemoderasi, *kepatuhan syariah* dapat memperkuat hubungan antara *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* dengan *kinerja pegawai*. Kepatuhan ini memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pegawai sesuai dengan nilai-nilai Islam, yang pada akhirnya meningkatkan integritas dan kredibilitas bank syariah di mata nasabah dan masyarakat.

5. Kesimpulan dan Saran

Dalam penelitian ini, *kepatuhan syariah* berperan sebagai faktor yang memoderasi hubungan antara *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* terhadap *kinerja pegawai*. Penelitian ini menemukan bahwa *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh. *Digitalisasi* meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja melalui pemanfaatan teknologi, sementara *religiusitas* membantu menciptakan keseimbangan moral dan spiritual yang mendukung kinerja optimal. *Keterikatan pegawai* yang tinggi, ditandai dengan dedikasi dan motivasi intrinsik, terbukti meningkatkan produktivitas dan inovasi. Ketiga variabel ini secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja pegawai*. *Kepatuhan syariah* berperan sebagai pemoderasi yang memperkuat hubungan antara variabel *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* terhadap *kinerja pegawai*. Analisis statistik menyatakan bahwa variabel *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* secara bersamaan (simultan) memiliki hubungan positif signifikan dalam mempengaruhi *kinerja pegawai* bank syariah di lingkup Kota Banda Aceh dengan *kepatuhan syariah* sebagai pemoderasi. Integrasi nilai-nilai syariah dalam organisasi menciptakan lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan kondusif bagi peningkatan kinerja. Analisis moderasi ini menegaskan bahwa penerapan prinsip syariah tidak hanya memperkuat etos kerja individu tetapi juga menciptakan sinergi antara tujuan strategis organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kombinasi *digitalisasi*, *religiusitas*, dan *keterikatan pegawai* yang didukung oleh *kepatuhan syariah* dalam meningkatkan kinerja sektor perbankan syariah. Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran ditujukan kepada manajemen bank syariah untuk mengoptimalkan *digitalisasi* melalui pelatihan berkala dan pengembangan infrastruktur teknologi yang selaras dengan prinsip syariah, sambil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Pegawai juga perlu meningkatkan kompetensi digital dan *religiusitas* sebagai dasar menjaga keseimbangan hidup dan kerja. Regulator diharapkan menyusun pedoman *digitalisasi* berbasis syariah, serta menyediakan pelatihan *kepatuhan syariah* bagi pegawai. Akademisi disarankan untuk melanjutkan studi dengan menambah variabel baru, seperti budaya organisasi, serta mereplikasi penelitian di wilayah lain. Sementara itu, masyarakat dan nasabah bank syariah diharapkan mendukung *digitalisasi* dan memahami pentingnya nilai-nilai syariah dalam operasional perbankan guna meningkatkan kepercayaan terhadap sektor ini.

6. Referensi

- Abdullah, F. (2019). Fenomena digital era revolusi industri 4.0. *Jurnal Dimensi DKV Seni Rupa Dan Desain*, 4(1), 47–58. <http://www.carahsoft.com/community/the-digital-government-americans-deserve>
- Afriady, A., & Rahmah, A. N. (2022). The effect of implementation of performance-based budget, reward, punishment and religiosity on the performance of local government agency (survey on Serang city regional apparatus organizations). *ACCOUNTHINK: Journal of Accounting and Finance*, 7(2), 172–186.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 42–50. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Awaluddin. (2023). Dampak pengaruh digitalisasi era society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10), 1745–1754. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i7.671>
- Cheong, C. W. H. (2021). Risk, resilience, and Shariah-compliance. *Research International Business and Finance*, 55. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2020.101313>
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja pegawai. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Desri, S., Nazaruddin, E., Sabila, S. S., & Alfiana, M. P. (2023). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. *Al-DYAS: Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 631–636. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i3.1486>
- Desta, Y. S., Subagiyo, R., & Usdeldi. (2022). Pengaruh sharia compliance terhadap kinerja keuangan dengan mediasi kinerja maqashid syariah pada perbankan syariah. *Al-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 9(1), 76–108. <https://doi.org/10.1007/s11123-009-0165-3>
- Fachreza, Musnadi, S., & Shabri, M. A. M. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115–122.
- Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap employee performance (studi kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 97–110.
- Gasparovich, E. O., Uskova, E. V., & Dongauzer, E. V. (2020). The impact of digitalization on employee engagement. In *Digital Economy and The New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies* (pp. 143–150).
- Hali. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi (studi pada divisi produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 228–234.
- Hamid, R. A. (2022). The role of employees' technology readiness, job meaningfulness and proactive personality in adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142315696>
- Hanif, A. F., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh latar belakang pendidikan, tingkat religiusitas dan kesesuaian jurusan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Bekasi. *MASHLAHAH: Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah*, 12(1), 39–48.
- Harahap, M. M., Asyari, Julita, V., Sadikin, & Sholihin, A. (2023). Pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1492–1500. <https://doi.org/10.29040/jei.v9i1.8451>
- Hayati, A. F., Sularmi, L., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh digitalisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT Bank Capital Indonesia. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480–488.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis pengaruh work family conflict, religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–33.

- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2024). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Rajagiri Management Journal*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1108/ramj-08-2023-0237>
- Lestari, S. (2020). Pengaruh sharia compliance dan islamic corporate governance terhadap kinerja keuangan Bank Umum Syariah. *Al-Sharf: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 123–142. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107. <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/index>
- Maslihatin, A., & Riduwan. (2020a). Analisis kepatuhan syariah pada bank syariah: studi kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*, 4(1), 27–35. <https://doi.org/10.32483/maps.v4i1.47>
- Maslihatin, A., & Riduwan. (2020b). Analisis kepatuhan syariah pada bank syariah: studi kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*, 4(1), 27–35. <https://doi.org/10.32483/maps.v4i1.47>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017a). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017b). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Munifatussa'idah, A. (2021). Sharia compliance, islamic corporate governance, intellectual capital, and earning management toward financial performance in Indonesia islamic banks. *IQTISHADIA*, 14(2), 251–279. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i2.10152>
- Munir, M., Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Nomran, N. M., & Haron, R. (2020). A systematic literature review on Shari'ah governance mechanism and firm performance in Islamic banking. *Islamic Economic Studies*, 27(2), 91–123. <https://doi.org/10.1108/ies-06-2019-0013>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1>
- Nurjaman, A. R., Busnetty, I., & Faisal, Y. (2023). Determinants of employee performance in sharia finance companies in Indonesia. *IJEBAS: International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(5), 1753–1770. <https://radjapublika.com/index.php/IJEBAS>
- Öngel, V., Günsel, A., Gençer Çelik, G., Altındağ, E., & Tatlı, H. S. (2024). Digital leadership's influence on individual creativity and employee performance: A view through the generational lens. *Behavioral Sciences*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/bs14010003>
- Parida, V., Sjödin, D., & Reim, W. (2019). Reviewing literature on digitalization, business model innovation, and sustainable industry: Past achievements and future promises. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su11020391>
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 1–9.
- Pratama, R., & Aima, M. H. (2018). The effect of compensation and employee engagement on organizational commitments and its implementation toward employee's performance of PT XYZ Jakarta. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(12). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.12.2018.p8448>
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4), 1021–1033.

- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh digitalisasi perbankan terhadap efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258.
- Putera, B. S., & Indrawati, K. R. (2016). Persepsi karyawan terhadap kebutuhan afiliasi dengan komitmen organisasi pada perhotelan di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 166–176.
- Saputra, A. S., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh teknologi informasi pada koperasi di era industri 4.0. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(5), 1–6.
- Shidqi, M. F., Darmastuti, I., & Suryo Wicaksono, B. (2023). Pengaruh digitalisasi sistem perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Bank Negara Indonesia kantor wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sopyan, K., & Ahman, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di dinas perhubungan, komunikasi dan informatika (dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 6(1), 14–17.
- Sulistianingtiyas, I., & Djastuti, I. (2022). The effect of digitalization in the workplace on employee performance mediated by employee attachment (study on employees of the center for product processing research and marine and fisheries biotechnology, Central Jakarta). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 15121–15128. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5387>
- Sumadi, & Santoso, I. R. (2022). How do work motivation, rewards, and punishments impact employee performance? An approach in Islamic economics. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2). <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Suswardji, E., Aziz, S., & Wulandari, R. (2020). Analisis optimalisasi kinerja karyawan melalui digitalisasi bisnis dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada perusahaan umum percetakan uang republik indonesia (perum peruri) direktorat sdm dan umum. *Jurnal EKBIS (Ekonomi Bisnis)*, 8(1), 11–20.
- Tho'in, M., & Muliasari, D. (2020). Analysis of work satisfaction, organizational commitments, and work engagement effect toward employee performance in sharia banks. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(2), 222–228. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Yanti, N. N. S. A. (2023a). Kontribusi moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai di IAHN Gde Pudja Mataram. *Open Journal System*, 18(1), 11–20.
- Yanti, N. N. S. A. (2023b). Kontribusi moderasi beragama, religiusitas dan sikap sosial terhadap kinerja pegawai di IAHN Gde Pudja Mataram. *Open Journal System*, 18(1), 11–20.
- Yusfiarto, R., Nugraha, S. S., Pambekti, G. T., & Khoirunnisa, A. N. (2023). Building loyalty in Islamic banking relationship: A multiple mediation approach empirically investigated. *Journal of Islamic Marketing*.