

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL,
KOMPETENSI KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT BINA UMAT
MANDIRI TEGAL**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ULY AULIYANI

NIM. 4220149

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITASI ISLAM NEGERI
K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL,
KOMPETENSI KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT BINA UMAT
MANDIRI TEGAL**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ULY AULIYANI

NIM. 4220149

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS SLAM
UNIVERSITASI ISLAM NEGERI
K.H ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERTNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Uly Auliyani

NIM : 4220149

Judul Skripsi : **Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mnadiri Tegal**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Uly Auliyani
NIM. 4220149

NOTA PEMBIMBING

Lampiran : 2 (dua) Eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Uly Auliyani

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Perbankan Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

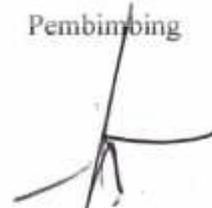
Nama : **Uly Auliyani**
NIM : **4220149**
Judul Skripsi : **Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mnadiri Tegal**

Naskah tersebut telah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekalongan, 2 September 2024

Pembimbing



Dr. Kuat Ismanto, M.Ag.
NIP. 19791205 200912 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uinwudm.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi saudara:

Nama : Uly Auliyani
NIM : 4220149
Judul : **Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mnadiri Tegal**

Dosen Pembimbing : **Dr. Kuat Ismanto, M.Ag.**

Telah diujikan pada hari Jum'at, tanggal 11 Oktober 2024 dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Achmad Tubagus Surur, M.Ag.
NIP. 196912271998031004

Hj. Rinda Asyuti, M.Si.
NIP. 197712062005012002

Pekalongan, 25 Oktober 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

MOTTO

“Dan mintalah pertolongan dengan sabar dan shalat...”

(Q.S Al - Baqarah:45)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat
kita sulit”

-Ali bin Abi Thalib-



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan meteril maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisa Skripsi ini:

1. Untuk cinta pertama dan panutanku yaitu Bapak Moh. Yasin dan pintu surgaku Ibu Musyarofah. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Tidak ada lagi kata yang bisa saya ucapkan selain kata mohon maaf dan terimakasih. Maaf jika selama ini masih banyak kekurangan, maaf jika selama ini menjadi beban dan belum bisa membahagiakan, dan maaf belum bisa menjadi anak yang berbakti. Tak ketinggalan pula, saya ucapkan beribu-ribu terimakasih atas doa-doa baik yang selalu Bapak dan Ibu panjatkan. Terimakasih sudah memberikan segala kebutuhan selama ini, dan saya berharap setelah selesainya tugas akhir ini masih ada doa-doa yang Bapak dan Ibu panjatkan untuk kelancaran dan kemudahan saya dalam menjalani kehidupan yang sebenarnya. Semoga Bapak dan Ibu sehat selalu, panjang umur, dan bahagia selalu *Aamiin ya robbal alaamiin*.
2. Untuk kakak saya Alwi Manarul Hidayat dan kakak ipar saya Asih Lestari serta adik saya Muhammad Faizal Muzaqi terimakasih atas doa-doa baik yang selalu dipanjatkan. Selalu memberi semangat saya untuk semua hal yang baik, terimakasih sudah memberi motivasi dan mendukung dalam kelancaran skripsi ini.

3. Almamater saya Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Dosen Pembimbing Skripsi saya, Bapak Dr. Kuat Ismanto, M.Ag yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Muhammad Nasrullah, S.E, M.S.I yang telah mengarahkan penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Staff Akademik, yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan penulisan skripsi ini, serta memberikan dukungan, arahan, dan semangat dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat tersayang saya yang sama-sama berjuang. Terimakasih selalu menghibur, memotivasi, memberi semangat, menjadi tempat berkeluh kesah. Terimakasih sudah saling mendoakan hal baik kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan lancar.
8. Kepada seseorang yang menjadi salah satu penyemangat penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan hingga skripsi ini selesai.
9. *Lastly, I want to thank me for believing in me, I want to thank me for doing all this hard work, I want to thank me for not taking a day off, I want to thank me for never giving up, I want to thank me for getting to this point.*

ABSTRAK

Auliyani, Uly. Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

Tujuan dilakukanya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dengan jenis penelitian lapa jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan atau (*field research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan memberikan kuesioner kepada karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal dengan sampel sebanyak 75 responden. Dan data sekunder yang diambil dari data perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan bantuan IBM SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,593 + 0,117X_1 + 0,186X_2 + 0,235X_3$. Hasil uji t hitung menunjukkan bahwa variabel transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,711 dapat diartikan bahwa kontribusi variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 71,1% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diesplorasi oleh peneliti.

Kata Kunci : Transformasi digital, Kompetensi karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Auliyani, Uly. The Effect of Digital Transformation, Employee Competence, and Organizational Culture on Employee Performance KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal.

This study was conducted with the aim of knowing the effect of digital transformation, employee competence, and organizational culture on employee performance. The type of research used is field research or (field research) with a quantitative research approach. The data source used in this research is primary data by giving questionnaires to employees of KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal with a sample of 75 respondents. And secondary data taken from Company data. The sampling technique used saturated sample technique. The data analysis technique used is multiple linear regression, with the help of IBM SPSS 25.

The results showed that the multiple linear regression equation $Y = 7,593 + 0,117X_1 + 0,186X_2 + 0,235X_3$ was obtained. The t test results show that the digital transformation variable has a positive and significant effect on employee performance, employee competence has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows that digital transformation, employee competence, and organizational culture simultaneously affect employee performance. In the coefficient of determination (R^2) test of 0.711, it can be interpreted that the contribution of the independent variable is able to explain the dependent variable by 71,1% and the rest is influenced by other variables not explored by the researcher.

Keywords: Digital transformation, employee competence, organizational culture, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampai terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Dr. Tamammudin, M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak M. Shulthoni, Lc., M.A., M.S.I., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Bapak Muhammad Nasrullah, S.E, M.S.I, selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
6. Bapak Dr. Kwat Ismanto, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pihak KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal yang telah banyak membantu dalam memperoleh data yang saya perlukan.
8. Keluarga tercinta Bapak Moh. Yasin dan Ibu Musyarofah yang senantiasa mendoakan hal baik, mendukung, dan memotivasi penulis, Kakak saya Alwi Manarul Hidayat dan kaka ipar saya Asih Lestari serta adik saya Muhammad Faizal Muzaqi yang senantiasa memberi semangat dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang dengan tulus selalu memberikan doa, semangat dan motivasi sehingga skripsi ini terselesaikan.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan kerendahan hati dan keikhlasan penulis berharap dengan segala kekurangan yang ada pada skripsi ini mampu menjadi bahan pembelajaran generasi berikutnya agar mampu menyusun skripsi dengan baik dan benar.

Wassalamualaikum Wr, Wb

Pekalongan, 22 Agustus 2024



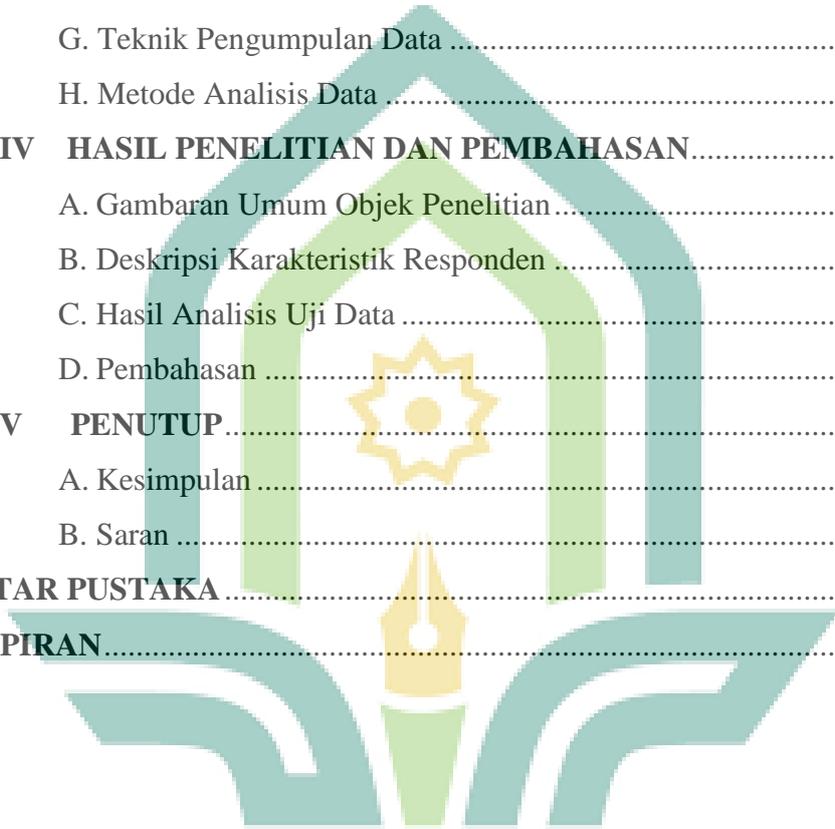
Uly Auliyani



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR BAGAN	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori	13
1. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory).....	13
2. Kinerja Karyawan	14
3. Transformasi Digital	23
4. Kompetensi Karyawan	26
5. Budaya Organisasi	29
B. Telaah Pustaka	33
C. Kerangka berfikir	37
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III	METODE PENELITIAN	40
	A. Jenis Penelitian	40
	B. Pendekatan Penelitian	40
	C. Setting Penelitian	40
	D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	41
	E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
	F. Sumber Data	45
	G. Teknik Pengumpulan Data	46
	H. Metode Analisis Data	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
	B. Deskripsi Karakteristik Responden	56
	C. Hasil Analisis Uji Data	59
	D. Pembahasan	69
BAB V	PENUTUP	75
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surak Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI no. 158/1977 dan no. 0543 b/ U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َي	Fathah dan ya	Ai	a dan i
◌ِو	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- kataba

- fa'ala

- žukira

يَذْهَبُ - yazhabu

- su'ila

كَيْفَ - kaifa

هُوْلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
.... ...	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla

- ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1) Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah,

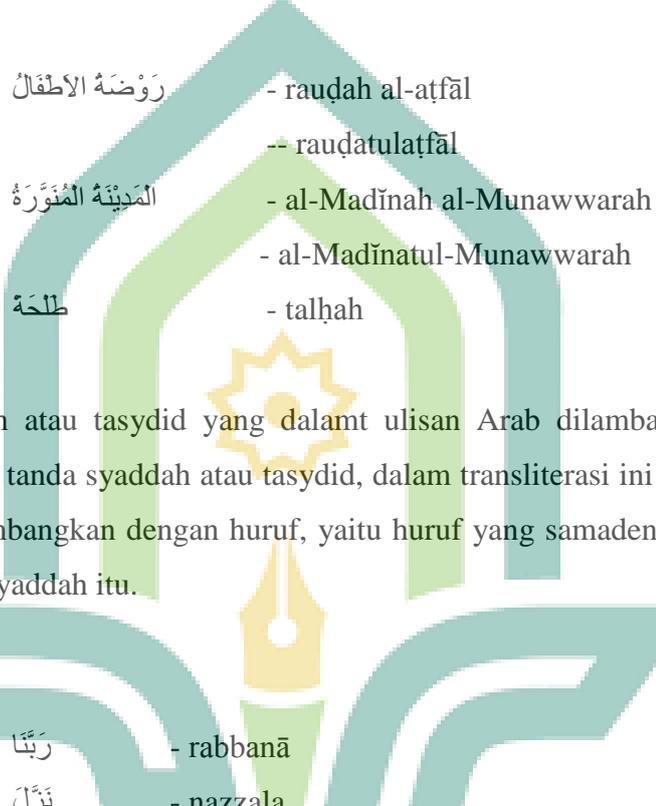
transliterasinya adalah “t”.

2) Ta’marbutah mati

Ta’marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3) Kalau pada kata terakhir dengan ta’marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta’marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:



رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- raudah al-aṭfāl
	- raudatulafāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- al-Madīnah al-Munawwarah
	- al-Madīnatul-Munawwarah
طَلْحَةَ	- talḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:



رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu di bedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

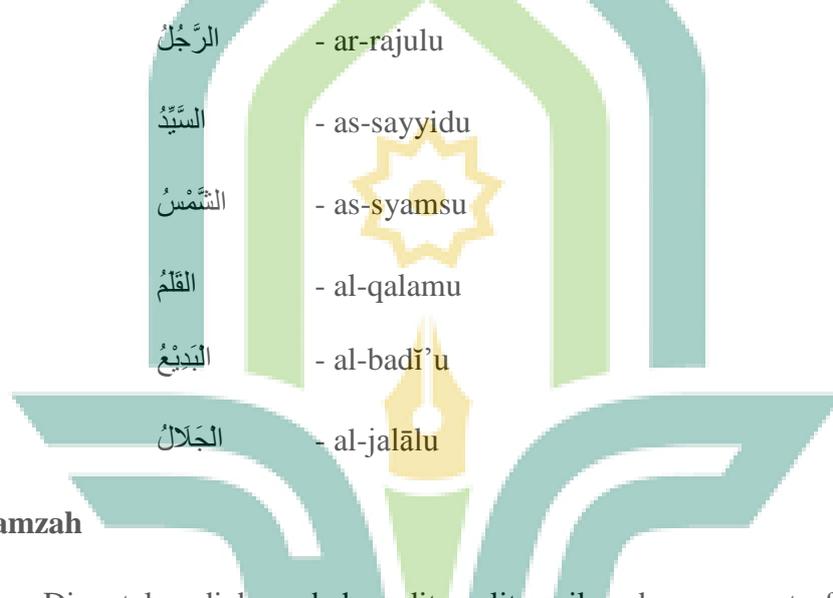
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditranslite-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

3. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:



7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuḏūna
النَّوْءُ	- an-nau'
سَيِّئٌ	- syai'un

إِنَّ - Ina

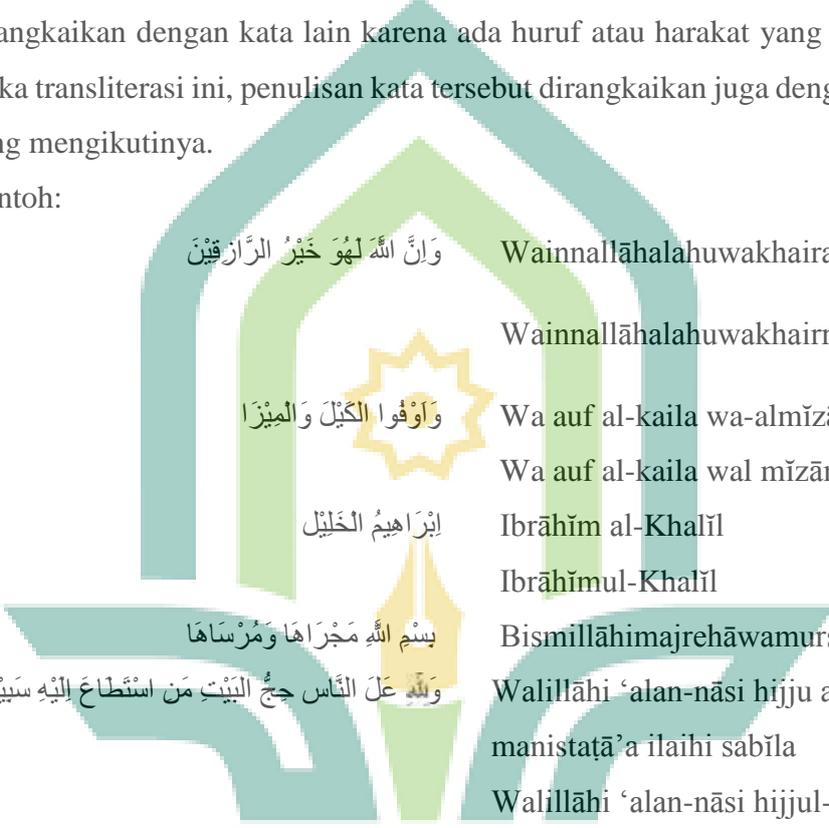
أَمْرٌ - umirtu

أَكَلَ - akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:



وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn
وَإِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءَ	Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa auf al-kaila wa-almizān
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa auf al-kaila wal mizān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Ibrāhīm al-Khalīl
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	Ibrāhīmul-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	Bismillāhimajrehāwamursahā
وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīla
وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasl

أَنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بَيَّغَتْ مَبْرَاكَا
شَهْرُ رَمَاضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsil
allaẓī bibakkat amubāraakan
Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-
Qur'ānu

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhil
Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْجِ الْمُبِينِ

Walaqadra'āhubil-ufuq al-mubīn

Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdulillāhirabbil al-'ālamīn

Alhamdulillāhirabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal capital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَقَدْ فَتَحَ قَرِيبٌ

Naṣrunminallāhiwafathunqarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amrujamī'an

Lillāhil-amrujamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wall habikullisyai'in 'al m

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu di sertai dengan pedoman Tajwid.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Perkembangan SDI Pengelola KSPPS BMT BUM 4 tahun terakhir	6
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal	56
Tabel 4.2 Usia Responden Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal	57
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal	58
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal	58
Tabel 4.5 Uji Validitas	59
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji t	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan F	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

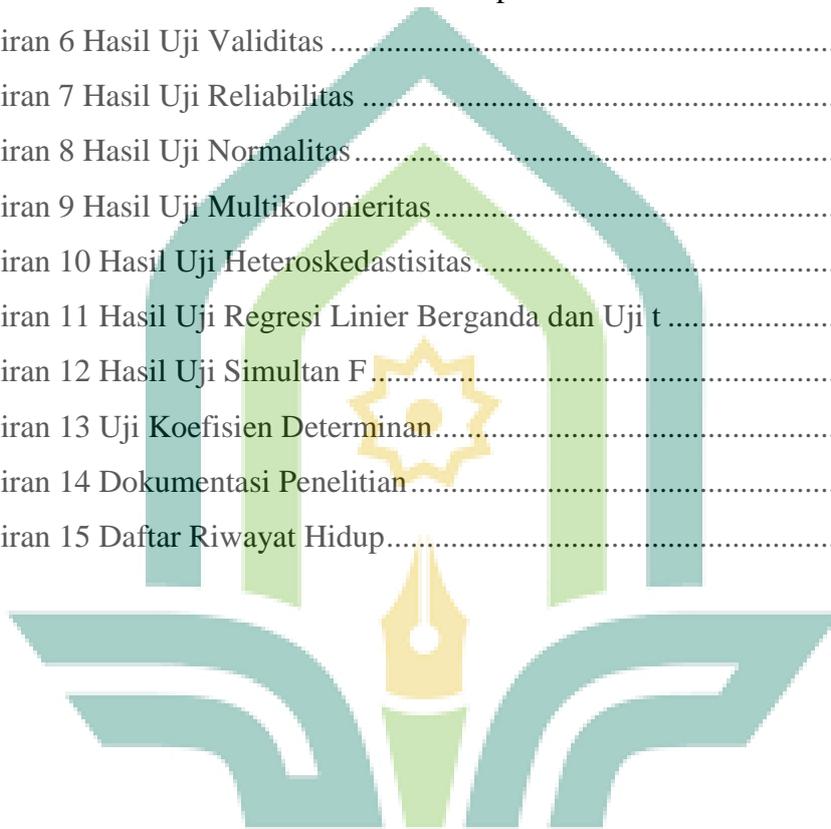
DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir	38
Bagan 4.1 Struktur Bagian Organisasi di KSPPS BMT BUM Tegal.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian.....	I
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	II
Lampiran 3 Kuesiner Penelitian.....	III
Lampiran 4 Data Mentah Hasil Penelitian.....	IX
Lampiran 5 Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	XIX
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	XXI
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	XXV
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas.....	XXVI
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolonieritas.....	XXVII
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	XXVIII
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t.....	XXIX
Lampiran 12 Hasil Uji Simultan F.....	XXX
Lampiran 13 Uji Koefisien Determinan.....	XXXI
Lampiran 14 Dokumentasi Penelitian.....	XXXII
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup.....	XXXIII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Syariah Bukan Bank (LKNB) di Indonesia saat ini semakin berkembang pesat. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) yang sebelumnya dinamakan KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah Bukan Bank yang cukup dikenal oleh kalangan masyarakat Indonesia. KSPPS merupakan jenis koperasi simpan pinjam berdasarkan prinsip syariah. KSPPS tersebut lahir dari BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*), maka sebelum dikeluarkannya dasar hukum untuk KSPPS telah diterbitkan terlebih dahulu dasar hukum BMT (Khoirunnisa et al., 2023).

Data per tahun 2023 menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah Lembaga Keuangan Syariah nonBank di Indonesia selama beberapa tahun terakhir. Dengan total lebih dari 6.700 lembaga, sektor ini menunjukkan perkembangan yang pesat dan berkelanjutan sejak tahun 2019. Kemudian jumlah BMT di Indonesia mendekati angka sekitar 5.700 unit (KNEKS, 2023). Berdasarkan jumlah pertumbuhan tersebut, KSPPS BMT berkembang dengan baik di Indonesia. Kondisi ini menuntut pihak manajemen KSPPS BMT harus berupaya keras untuk terus meningkatkan kinerja bisnisnya sehingga dapat bersaing dengan lembaga keuangan syariah yang lebih dulu ada dan lembaga keuangan konvensional.

Menurut Astria (2018) dalam dunia bisnis suatu perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, meningkatkan dan menghasilkan *output* yang optimal. Begitu pula faktor sumber daya yang dimiliki harus mendukung upaya perusahaan dalam menghasilkan *profit margin* yang diharapkan, tidak terkecuali sumber daya insaninya, Dimana sekarang ini sudah masuk pada tataran harus mampu bersaing secara global sehingga sumber daya insani (SDI) memegang peranan yang sangat penting dalam menuju persaingan yang tajam ini.

Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik juga dapat mendukung maksud dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan bagi karyawan. Menurut Amir (2024) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Zulkarnain & Mirawati (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang seseorang lakukan atau sekelompok orang lakukan sebagaimana tanggung jawab yang ada demi meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang dilakukan karyawan akan memengaruhi bagaimana tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Secara mendasar kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan oleh karyawan yang berpengaruh pada seberapa besar karyawan mampu memberikan kontribusi kepada organisasi.

Salah satu jenis manajemen yang sangat penting bagi perusahaan adalah manajemen sumber daya insani atau MSDI. Meskipun SDI merupakan penekanan utama, MSDI merupakan komponen dari peran manajemen (Sabrina, 2021). Setiap perusahaan membutuhkan tujuan yang harus dicapai. Manajemen

yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan ini, dan MSDI tidak berbeda dalam hal ini. MSDI sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan MSDI yang sukses juga dapat berfungsi sebagai fondasi untuk kinerja yang berhasil. Agar bisnis dapat berkembang, penerapan MSDI harus dipertimbangkan dengan beberapa aspek seperti transformasi digital, kompetensi karyawan, budaya organisasi, dan aspek-aspek lainnya (Kurniatama & Waryanto, 2022).

Memasuki era society 5.0, banyak perusahaan yang menerapkan teknologi digital ke dalam operasi bisnisnya. Sebuah aspek transformasi yang mengacu pada era digitalisasi sedang berlangsung sepanjang waktu terus dikembangkan sehingga mendorong perusahaan untuk menggunakan teknologi yang muncul dan meningkatkan sistem digital. Hadirnya revolusi industri memungkinkan perusahaan untuk melanjutkan bisnis perusahaan, karena membangun struktur organisasi yang fleksibel merupakan tantangan yang perlu ditangani dan sebagai langkah penting dalam menerapkan teknologi zaman baru, karena perusahaan harus memiliki fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi untuk menghadapi tantangan (Raza et al., 2020).

Adanya transformasi digital dalam perusahaan membuat pekerjaan karyawan semakin mudah. Beragamnya kemungkinan, penghematan waktu dan biaya, serta kemudahan penggunaan teknologi digital ini secara konsisten memberi pangsa pasar. Selain itu, melalui transformasi digital ini, anggota dapat memperoleh informasi *real-time* mengenai penilaian produk investasi, promosi produk, dan pengeluaran yang dikeluarkan melalui sarana digital untuk

menerima lebih banyak penawaran (Moumtzidis *et al.*, 2022). Namun secara umumnya setiap teknologi digital harus selalu update sesuai dan perkembangan. Dari situlah muncul tantangan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya supaya dapat menyesuaikan dengan kebutuhan zaman. Jika kinerja karyawan meningkat maka akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam rangka mewujudkan perusahaan yang profesional dan tercipta kinerja perusahaan yang baik, semua area kerja dan divisi kantor harus bekerja sama dalam mengintegrasikan visi misi perusahaan untuk semua karyawan dalam melaksanakan tugas manajemen dan operasional. Kompetensi karyawan mengacu pada pengetahuan, kemampuan, dan sikap unggul karyawan atau pemimpin dalam bekerja (Moehariono, 2014). Pengetahuan dan kemampuan karyawan harus meningkat, didukung oleh sikap kerja yang positif dan penerapan yang efektif saat melakukan tugas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Karyawan juga harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya insani secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan pekerjaan dengan baik. Pengembangan kompetensi karyawan yang terintegrasi menjadi tolak ukur penilaian kinerja dengan berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan supaya dapat

mempermudah didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya insani (Toreh *et al.*, 2022).

Aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi karyawan yaitu budaya organisasi. Seperangkat nilai dan keyakinan organisasi yang membentuk perilaku karyawannya dikenal sebagai budaya organisasi. Struktur ini sering disebut budaya perusahaan dalam bisnis (Schermerhorn *et al.*, 2002). Menciptakan budaya perusahaan atau organisasi yang sehat adalah tindakan lain yang dapat dilakukan oleh para manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang sama di antara anggota perusahaan dengan melibatkan penetapan tujuan, mendorong kreativitas, dan menegakkan aturan perilaku. Dalam hal memperhitungkan risiko, menyadari tantangan, berkonsentrasi pada hasil, mempertimbangkan kepentingan karyawan, menjadi produktif di tempat kerja, dan menjamin stabilitas di tempat kerja (Nurhasanah *et al.*, 2022).

Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka perusahaan tersebut akan lebih mudah mengatasi rintangan dan mencapai tujuannya dengan membangun kekuatan internalnya. Menurut Robbins dalam (Tewal *et al.*, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan saling berhubungan, karyawan dalam organisasi dengan budaya yang kuat memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibandingkan dengan pekerja dalam organisasi dengan budaya yang buruk. Budaya organisasi yang kuat juga memanfaatkan strategi sosialisasi dan taktik rekrutmen untuk

menumbuhkan rasa loyalitas di antara karyawan. Karyawan akan merasa puas dan bahkan dapat menerima manfaat secara langsung atau tidak langsung ketika karyawan mencontohkan tindakan yang sesuai dengan budaya perusahaan.

KSPPS BMT BUM (Bina Umat Mandiri) Tegal merupakan *Baitul maal wat tamwil* pertama di kota Tegal yang dipelopori oleh kumpulan mahasiswa Institut Pertanian Bogor (IPB) pada tanggal 22 September 1997. Sampai dengan tahun 2023 anggota KSPPS BMT BUM sebanyak 20.147 orang. Ini berarti bertambah 1.105 anggota, kenaikannya mencapai 5,8% dari 19.042 orang anggota di tahun 2022. Rata rata penambahan anggota tiap bulannya sekitar 92 anggota. Dengan jumlah yang terbilang cukup besar ini BMT BUM merasa optimis dan yakin jumlah tersebut akan bertambah dan berkembang dengan berjalannya waktu (Vani, 2022).

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Perkembangan SDI Pengelola KSPPS BMT BUM 4 tahun terakhir

	2020	2021	2022	2023
Awal tahun	70	76	77	77
Akhir tahun	71	77	77	74

Sumber: Laporan Keuangan KSPPS BMT BUM Tegal

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, jumlah karyawan KSPPS BMT BUM pada awal tahun 2020 hingga akhir tahun 2023 mengalami kenaikan yang fluktuatif yaitu naik turun disetiap tahunnya. Penurunan jumlah karyawan di KSPPS BMT BUM Tegal tersebut merupakan hasil dari proses efisiensi yang terencana dan terukur. Keputusan ini didasarkan pada evaluasi kebutuhan operasional, optimalisasi teknologi, dan analisis beban kerja yang menunjukkan bahwa

pengurangan tersebut dapat dilakukan tanpa mengganggu kualitas operasionalnya.

Pada tahun 2019 pendapatan operasi KSPPS BMT BUM Tegal sebesar Rp8.718.373.299 ini mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 0,95% menjadi Rp8.635.271.537. Pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar 4.80% menjadi Rp8.221.074.229. Pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebesar 11.82% menjadi Rp9.193.101.989. Pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 15,7% menjadi Rp 10.636.145.484 (Laporan Keuangan KSPPS BMT BUM, 2023). Melihat kondisi tersebut, KSPPS BMT BUM Tegal memiliki peran ekonomi yang sangat vital terutama bagi para anggotanya. KSPPS BMT BUM Tegal masih sangat perlu meningkatkan kinerja operasionalnya. Kinerja operasional suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja dari SDI dalam organisasi tersebut yang dalam hal ini adalah karyawan. Sehingga KSPPS BMT BUM Tegal perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil riset penelitian sebelumnya terkait pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan oleh Khoiri & Sulistyowati (2023), Kurniawan et al. (2021), dan Anggreni & Taufiq (2022) menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh transformasi digital. Namun menurut Hajli et al., (2017) meskipun transformasi digital berperan dalam perekonomian, namun tidak berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Di sisi lain, dalam hal ekonomi mikro transformasi digital membantu dunia usaha meningkatkan aktivitas bisnisnya.

Pengaruh dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Hawadi (2020), Widyastuti (2020), dan Liana et al., (2023) bahwa kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Salvano et al., (2023) dan Wahyuni & Budiono (2022) menunjukkan hasil bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nurul Sahria & Siswanto (2022), Maghfiroh (2022), dan Zavira (2021) menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadhiroh et al., (2022) dan Mewahaini & Sidharta (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penemuan *research gap* diatas menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya, yang didukung oleh temuan kesenjangan penelitian. Adanya perbedaan temuan penelitian terdahulu menimbulkan *research gap*, sehingga untuk memperjelas hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Tegal”. Penelitian ini dilakukan untuk memahami berbagai temuan penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dikemukakan penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah transformasi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal?
4. Apakah transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh dari transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. berikut manfaat yang diharapkan oleh peneliti:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memajukan teori pengembangan ilmu manajemen sumber daya insani dan ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh transformasi digital, kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya insani serta menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pemerintah dan Instansi Terkait

Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya insani dan memberikan informasi

kepada pemerintah untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan masalah transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang selama ini mempengaruhi dan memberi perubahan pada *KSPPS Baitul Maal Wat Tamwil*.

c. Bagi peneliti lain di masa yang akan datang

Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi para peneliti di masa depan sebagai panduan untuk menyempurnakan dan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembacaan dan pemahaman, diperlukan gaya penulisan yang lugas. Peneliti akan memberikan penjelasan metodis mengenai penelitian ini dengan cara-cara berikut ini untuk membantu pembaca mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian :

BAB I PENDAHULUAN Bab ini adalah awal dari skripsi yang berisi beberapa inti pembahasan, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkenaan dengan penelitian. Bab ini juga mengurai hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dari penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini menjelaskan tentang jenis pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Bab ini memaparkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP Bab ini merupakan bab akhir, dimana didalamnya terdapat kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang pengaruh transformasi digital, kompetensi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT BUM Tegal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Transformasi Digital secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal, dengan nilai thitung $2,721 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.
2. Kompetensi Karyawan secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal, dengan nilai thitung $3,673 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya Organisasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal, dengan nilai thitung $3,996 > t_{tabel} 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Transformasi Digital, Kompetensi Karyawan, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUM Tegal, dengan nilai Fhitung $58,087 > F_{tabel} 2,733$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Dalam penelitian ini pastinya masih banyak terdapat kekurangan, baik keterbatasan data maupun keterbatasan waktu. Supaya dapat memperoleh hasil

yang lebih maksimal dan lebih luas maka penulis menyarankan beberapa hal diantaranya

1. Bagi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT)

Transformasi digital yang diimplementasikan perlu studi secara berkala tentang pengaruhnya terhadap proses bisnis dan efektifitas organisasi, sehingga mampu memberikan efek yang baik secara keseluruhan bagi ekosistem yang ada didalamnya. Selain itu, pemetaan SDI diperlukan untuk mendapatkan informasi yang aktual mengenai kemampuan dan potensi pada setiap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti pada BMT dalam konteks yang berbeda atau lebih inklusif, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang telah selesai dilakukan. Juga diharapkan untuk memperluas penelitian sejenis ini dengan memasukkan variabel tambahan, karena kemungkinan variabel lain memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan BMT.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Saputra, S. M. (2024). *Kinerja pegawai meningkat akibat remunerasi dan rotasi kerja yang dimediasi loyalitas pada kejaksaan agung republik indonesia bidang pidana umum*. 4(1), 975–984.
- Amirudin, Agustina, T. D., Rusmayani, N. G. A. L., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Yuniati, I., Mujiani, S., Priyanda, R., Ariantini, N. S., Aslindar, D. A., Puntranto, P., Untari, I., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati (ed.); Cet.1, Issue september 2016). Tim Pradina Pustaka.
- Anggreni, M., & Taufiq, M. (2022). Urgensi Transformasi Digitalisasi Perbankan Syariah Secara Masif Dalam Kerangka Maqashid Syariah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 115–128. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.1691>
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Azmi, M. F., & Silvianita, A. (2020). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE at BMT AL HIKMAH SEMESTA JEPARA*. 7(1), 1244–1250.
- Baskoro, W., Wuri S., & Angeliya M.M. (2023). Implementasi Nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan BMT Ihsanul Fikri. *IBSE Sharia Economic Journal*. Vol,2 No.1
- Benjamin I, R., & Levinson, E. (1980). A Framework for Managing. *Sloan Management Review*, 34(4), 23–33. <http://search.proquest.com/openview/24d9af91f6f825587b048dfd93974892/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1817083>
- Budi, R., & Febriani, A. (2022). *Bagaimana Nilai Kesuksesan Transformasi Digital Perusahaan?* <https://ekonomi.republika.co.id/berita/q1bb7c415/bagaimana-nilai-kesuksesan-transformasi-digital-perusahaan>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Jurnal Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*. Vol VII, No.1
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Cet. 1). Bandung: Alfabeta.

- Fadlail, A., & Fatimala. (2020). Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV. ADEEVA GROUP Jember. *Jurnal al-Idarah*. Vol.1., No 1., Hlm 15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajli, N., Sims, J., Zadeh, A. H., & Richard, M. O. (2017). A social commerce investigation of the role of trust in a social networking site on purchase intentions. *Journal of Business Research*, 71(February), 133–141. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.10.004>
- Hawadi. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri di Wilayah Pamekasan. *IAIN Madura*. <http://etheses.iainmadura.ac.id/1163/4/e%29>. HAWADI_18201503020090_ABSTRAK_PBS.pdf
- Huda, M. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Surya Abadi Riyanti Lampung Tengah*. 112.
- Khoiri, A., & Sulistyowati. (2023). Analysis of the Implementation of Digital-Based Service Transformation of Syari'ah Microfinance Institutions (Case Study of BMT UGT Sidogiri). *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 2(2).
- Khoirunnisa, D., Noviarita, H., & Elvia, E. E. (2023). Revitalisasi Baitul Maal Wat Tamwil sebagai Pilar dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat. *Media of Law and Sharia*, 4(4), 361–371. <https://doi.org/10.18196/mls.v4i4.27>
- KNEKS. (2020). *Penyusunan Roadmap Pengembangan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Indonesia*. <https://kneks.go.id/isuutama/6/penyusunan-roadmap-pengembangan-baitul-maal-wat-tamwil-bmt-di-indonesia>
- KSPPS BMT BUM. (2023). Laporan Keuangan Tahun 2023. didapatkan dari hasil wawancara pra survei.
- Kumar, N. (2022). Digital Transformation-Key Dimensions. *Linkedin*. <https://www.linkedin.com/pulse/digital-transformation-key-dimensionsnaveen-kuma>
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi

- Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 158–181. <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4426>
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Prentice-Hall, Inc.* <https://psycnet.apa.org/record/1990-97846-000>
- Maghfiroh, R. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo*. 1–19.
- Masithoh, N. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Interveing di bagian produksi pada PT. HEVEA MK 1 Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Raden Fatah Palembang.
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moumtzidis, I., Kamariotou, M., & Kitsios, F. (2022). Digital Transformation Strategies Enabled by Internet of Things and Big Data Analytics: The Use-Case of Telecommunication Companies in Greece. *Information (Switzerland)*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/info13040196>
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>
- Nashori, Fuad., Annisa M.N., Fani E.N., & Hariz E.W. (2016). Psikologi Islam : Dari Konsep Hingga Pengukuran. Universitas Islam Indonesia. Cerakan ke-1.
- Nurhasanah., Jufrizen., & Zulaspan Tupti. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dab Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
- Nurul Sahria, & Siswanto. (2022). Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bmt Sidogiri Kota Malang . *Jurnal*

Masharif *Al-Syariah*, *Volume* 7,(30).
<https://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.13474>

- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.36418/jurnalsosains.v3i2.696>
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. *Antasari Press*, 1–129. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN).
- Raza, E., Sabaruddin, L. O., & Komala, A. L. (2020). Artificial intelligence and professional roles. *Jurnal Logistik Indonesia Vol*, 4(1), 49–63. <https://doi.org/10.1177/0266382117692621>
- Ricky, Y., & Zuli, N. (2017) *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. (Yogyakarta. Yogyakarta: Innosain
- Ridha, R., Fadli, F., & Halimatusyadiah, H. (2021). Partisipasi Penganggaran, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Aparat Pemerintah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, 10(3), 185–194. <https://doi.org/10.33369/fairness.v10i3.15267>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Pers.
- Safrida. (2021). Analisis Penerapan Nilai-nilai Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. hal 37-39

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior Seventh Edition*. University of Phoenix.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Shofiyawati, U. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Mandiri Sejahtera Karangcangkring *Jekma*, 1(1), 2–4. <http://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/554>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Reni, C., Maya, R. S., Elida, M., Rahman, T., Diana, T., Anne, H., Anis, M., Dewa, G.S., Ambar, S.L., Opan, A., Zackharia R., & Surya, P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & D. Restu (eds.); 1st ed., Issue september 2016). Sinar Grafika Offset. <http://www.surrey.ac.uk/sites/default/files/PG-Human-Resource-2.jpg>
<http://s3.amazonaws.com/venicexplorer/site-images/vx/listing/cats/associations.jpg%0AISBN>
- Soraya, A., Ade, P.N., Muhammad, A.A.I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Educational and Language Research*. Vol. 1., No. 11
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian* (Edisi 1). Rajawali Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, & Zuhri, S. (2019). PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community* 3.
- Suyudi, M. (2024) Transformasi Digital terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Syafitri, N., Sutardi, & Tajidun, L. . (2018). Aplikasi Forecasting Mengenai Angka Kelahiran di Kota Kendari Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda

- (Studi Kasus: Dinas Kesehatan Kota Kendari). *Informatika, Jurusan Teknik Teknik, Fakultas Oleo, Universitas Halu*, 4(1), 31–38.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. C., & Hendra N. Tawas. (2017). *Perilaku Organisasi* (Issue september 2016).
- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Emba*, 10(1), 1305–1314.
- Tasmara, Toto. (2002). Membudayakan etor kerja islami/penulis, Toto Tasmara; editor, Dharmadi, Dadi M.H.B. Cet. 1 -- Jakarta: Gema Insani.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2.
- Tutu, R. V. B., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Vani, S. M. (2022). *IMPLEMESTASI STRATEGI DISTRIBUSI WAKAF UANG PADA NMT BINA UMAT MANDIRI (BUM) TEGAL JAWA TENGAH*.
- Vial, G. (2019). *Managing Digital Transformation* (1st Editio).
- Wagiman, S., Himawan, A.S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). TBK. Kantor Wilaah Semarang. Prosiding Sendi_U.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Wahyuni, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam. Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia.
- Widyastuti, E. T. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. hal. 6-7.
- Zavira, D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja pada PT. Manson Melody Ritel*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Zulkarnain, & Mirawati. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja 2Keuangan Perusahaan. *Cakrawala Repository*, 2.