

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, KEDISIPLINAN,
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SAM EVENT PLANNER KECAMATAN
KARANGANYAR KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

SYAHDA FIDELA

40122043

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

2026

**PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL, KEDISIPLINAN,
DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SAM EVENT PLANNER KECAMATAN
KARANGANYAR KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

SYAHDA FIDELA

40122043

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

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahda Fidela
NIM : 40122043
Judul Skripsi : **Pengaruh Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar Kabupaten Pekalongan.**

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

Pekalongan, 10 Juni 2026

Yang menyatakan,



NIM. 40122043

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Syahda Fidela

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr.Wb

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

Nama : Syahda Fidela

NIM : 40122043

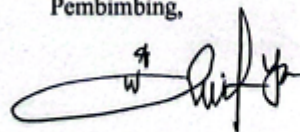
Judul Skripsi : **Pengaruh Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar Kabupaten Pekalongan**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera di munaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 10 Juni 2026

Pembimbing,



Aditya Agung Nugraha, M.E.
NIP. 199008112019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Pekalongan, Kab Pekalongan Kode Pos 51161
Website : www.febi.uingusdur.ac.id | email : febi.uingusdur@ac.id

PENGESAHAN

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

Nama : SYAHDA FIDELA
NIM : 40122043
Judul : Pengaruh Transformasi Digital, Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar Kabupaten Pekalongan
Dosen Pembimbing : Aditya Agung Nugraha, M.E.

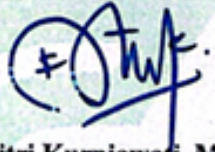
Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 30 Juni 2026 dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

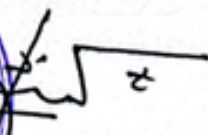
Penguji I

Penguji II


M. Arif Kurniawan, M.M.
NIP. 198606182020121007


Dr. Fitri Kurniawati, M.E.Sy.
NIP. 198706122020122015

Pekalongan, 30 Juni 2026
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. AM. Muh. Khalafidz Ma'shum, M.Ag
NIP. 192806162003121003

MOTTO

“Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah ”

(Q.S Al- Insyirah: 05-06)

“Follow what your heart say dan jalani dengan ikhlas uga syukuri opo kui hasile”

Syahda Fidela



PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dalam pembuatan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materiel maupun non materiel dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari peneliti kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan skripsi ini:

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak Arif Setiawan dan Ibu Ris Khasanah, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta pengorbanan yang tiada henti. Terima kasih atas segala perjuangan, motivasi, dan kepercayaan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini.
2. Ali Amin Isfandiar, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dari semester 1 hingga lulus.
3. Aditya Agung Nugraha, M.E., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Frysa Amanda, Shasha Annisa, M. Kautsar Razqy, selaku saudara yang selalu memberikan dukungan tiada henti dalam melaksanakan kuliah dan skripsi.
5. Naura, Dhiya aisy, Ayu, Arin, Pasya, Sindy, dan Elsa sahabat penulis semasa sekolah hingga hari ini.
6. Ayu, Dila, Silfa, Dwi, Elsa, Syafira, Widya dan Ririn. Terima kasih telah menemani dan berjuang bersama selama di bangku perkuliahan hingga meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
7. Diri penulis sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah terus berusaha memberikan yang terbaik dan menyelesaikan tanggung jawab ini.

ABSTRAK

SYAHDA FIDELA. Pengaruh Transformasi Digital, Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar Kabupaten Pekalongan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah melalui penerapan transformasi digital, peningkatan kedisiplinan, dan pengembangan kemampuan kerja karyawan. Sam Event Planner sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa *event organizer* juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal guna mendukung keberhasilan penyelenggaraan berbagai acara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar Kabupaten Pekalongan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh populasi yang berjumlah 72 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (*uji t*) variabel transformasi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,168 > 0,05$. Sementara itu, variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, serta variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian simultan (*uji F*), variabel transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,579 atau 57,9%, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan, Sam Event Planner, Transformasi Digital.

ABSTRACT

SYAHDA FIDELA. *The Influence of Digital Transformation, Work Discipline, and Work Ability on Employee Performance at Sam Event Planner, Karanganyar District, Pekalongan Regency.*

Increasingly intense business competition requires companies to improve employee performance in order to achieve organizational goals effectively. One of the efforts made by companies is through the implementation of digital transformation, enhancement of work discipline, and development of employees' work abilities. Sam Event Planner, as a company operating in the event organizer service industry, is also required to manage its human resources optimally to support the successful implementation of various events. Therefore, this study was conducted to analyze the influence of digital transformation, work discipline, and work ability on employee performance at Sam Event Planner, Karanganyar District, Pekalongan Regency.

This study aims to determine the influence of digital transformation, work discipline, and work ability on employee performance, both partially and simultaneously. This research employed a field research design with a quantitative approach. The data source used in this study was primary data collected through questionnaires. The sampling technique used was saturated sampling (census), in which the entire population of 72 employees was selected as the research sample. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics 25 software.

The results showed that partially (t-test), the digital transformation variable had no significant effect on employee performance, with a significance value of $0.168 > 0.05$. Meanwhile, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.005 < 0.05$, and work ability also had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.018 < 0.05$. Simultaneously (F-test), digital transformation, work discipline, and work ability had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.579 or 57.9%, indicating that employee performance could be explained by digital transformation, work discipline, and work ability variables by 57.9%, while the remaining 42.1% was influenced by other variables outside the scope of this study.

Keywords: *Digital Transformation, Employee Performance, Sam Event Planner, Work Ability, Work Discipline.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penyusunan skripsi ini dapat selesai berkat doa dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti tujukan kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Kuat Ismanto, M.Ag., selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. M. Aris Syafi'i, M.E.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Happy Sista Devi, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Aditya Agung Nugraha, M.E., selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
7. Ali Amin Isfandiar, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 10 Juni 2026

Syahda Fidela

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
P E N G E S A H A N.....	iv
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
TRANSLITERASI	xii
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Rumusan Masalah.....	1
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
4. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
1. Landasan Teori	11
2. Telaah Pustaka	26
3. Kerangka Berfikir	37
4. Hipotesis Penelitian (riset kuantitatif)	39

BAB III METODE PENELITIAN	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Pendekatan Penelitian	44
3. Setting Penelitian	45
4. Populasi dan Sampel Penelitian	45
5. Variabel Penelitian	47
6. Sumber Data	50
7. Teknik Pengumpulan	51
8. Metode Analisis Data	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	58
1. Deskripsi Data	58
2. Analisis Data	69
3. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	91
1. Kesimpulan	91
2. Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	I

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonemkonsonan 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	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

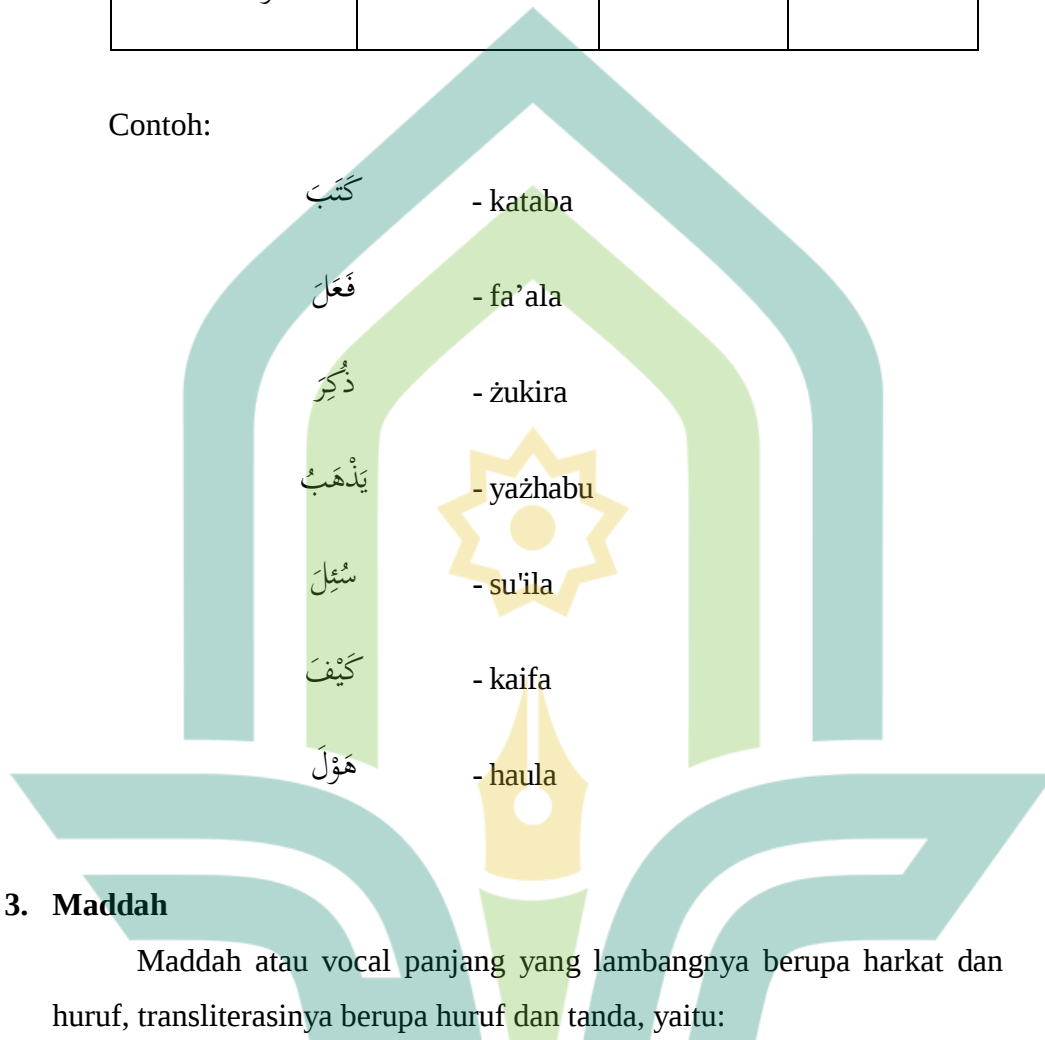
2) Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

... يَ	fathahdanya	Ai	a dani
... وَ	fathahdanwau	Au	a dan u

Contoh:



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
... اَ... يَ	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
... يِ	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas

و ...	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas
-------	-------------------	---	---------------------

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrahdan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir denagn 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

- raudatulaṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

- al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَة

- talḥah

5. Syaddad

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, yaitu¹ 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

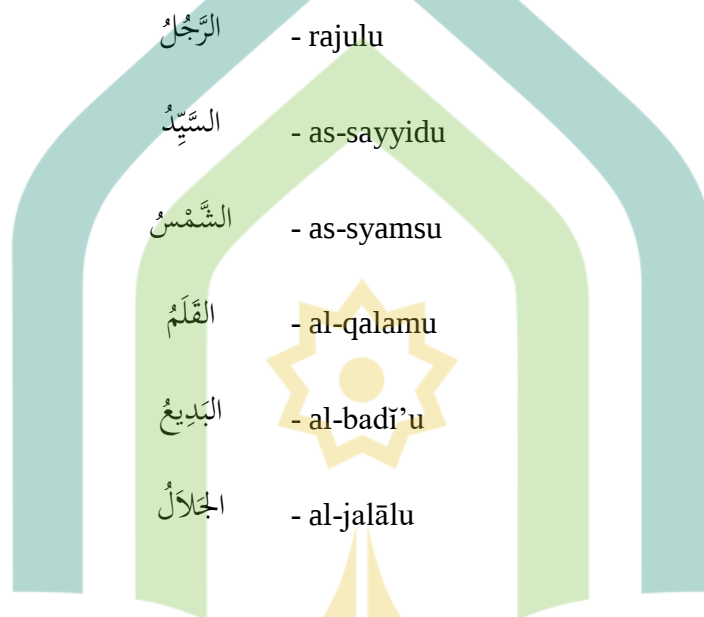
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

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

الْأَنْوَاءُ - an-nau'

شَيْءٌ - syai'un

إِنَّ - inna

أُمِرْتُ - 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 هُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn

Wainnallāhalahuwakhairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almizān

Wa auf al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ يَجْرَاهَا وَهُرْسَاهَا Bismillāhimajrehāwamursahā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنْ Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti

اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا manista'a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti
manista‘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:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي	Inna
بِبَكَّةٍ مُّبَارَكَةٍ	awwalabaitinwuḍi‘alinnāsilallaḥibibakkatamubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahru Ramaḍān al-laḥi unzila fih al-Qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ الْأُفُقَ الْمُبِينُ	Syahru Ramaḍān al-laḥi unzila fihil Qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ الْأُفُقَ الْمُبِينُ	Walaqadra’āhubil-ufuq al-mubīn
وَلَقَدْ رَآهُ الْأُفُقَ الْمُبِينُ	Walaqadra’āhubil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdulillāhirabbil al-‘ālamīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	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:

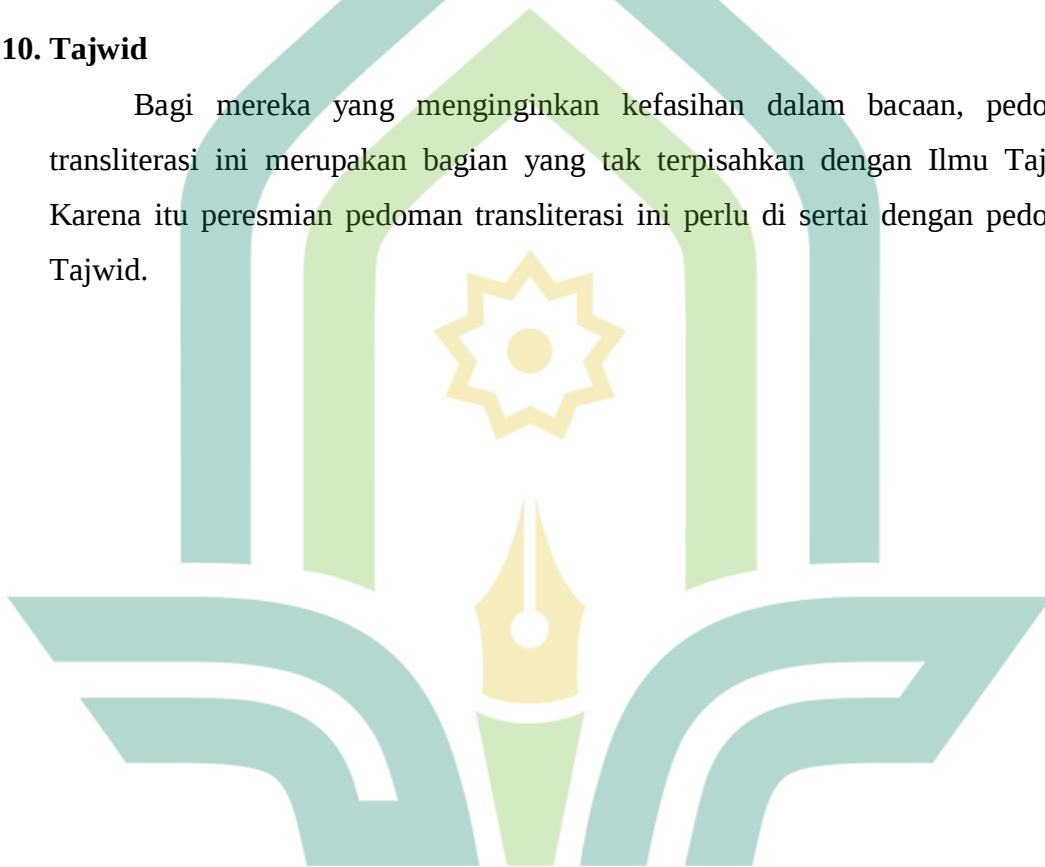
نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Naṣrunminallāhiwafathunqarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا Lillāhi al-amrujamī'an
Lillāhil-amrujamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ Wallāhabikullisyai'in 'alīm

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 Jumlah Pengikut Instagram <i>Event Planner</i> dan <i>Wedding Organizer</i> di Kabupaten Pekalongan.....	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Interpretasi Operasional Variabel	48
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4. 4 Hasil Variabel Transformasi Digital	62
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Variabel Kedisiplinan.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja.....	66
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja.....	67
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji T (Parsial)	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan).....	80
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

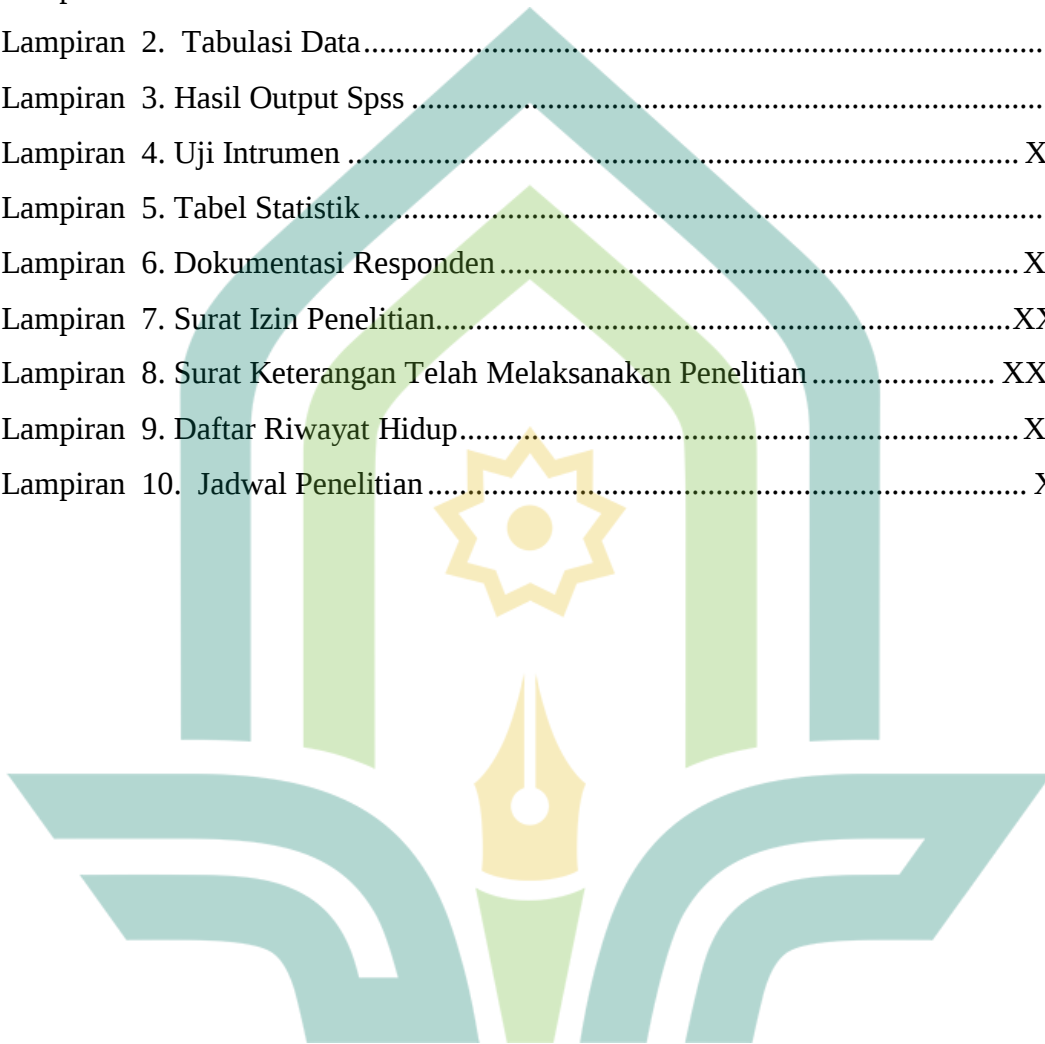
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	38
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	IX
Lampiran 3. Hasil Output Spss	X
Lampiran 4. Uji Intrumen	XVIII
Lampiran 5. Tabel Statistik.....	XX
Lampiran 6. Dokumentasi Responden.....	XXVI
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	XXVII
Lampiran 8. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	XXVIII
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	XXIX
Lampiran 10. Jadwal Penelitian.....	XXX



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan, baik yang bergerak di sektor manufaktur maupun jasa, memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki. Di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan juga dituntut untuk mampu beradaptasi melalui penerapan transformasi digital agar dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pada perusahaan jasa, khususnya *event organizer*, transformasi digital menjadi semakin penting karena proses koordinasi, komunikasi, serta pengelolaan pekerjaan berlangsung secara cepat dan dinamis. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan transformasi digital perlu didukung oleh kedisiplinan dan kemampuan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat berjalan secara optimal dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.

Tabel 1. 1 Jumlah Pengikut Instagram *Event Planner* dan *Wedding Organizer* di Kabupaten Pekalongan

No.	Nama Perusahaan/organisasi	Jumlah pengikut
1.	<i>Sam Event Planner</i>	19.500
2.	<i>Ganesh Wedding Organizer</i>	7.183
3.	<i>Gemerlap Wedding Organizer</i>	5.160
4.	<i>Semesta Event Planner</i>	4.800
5.	<i>Memo Wedding Organizer</i>	4.181
6.	<i>AH Wedding Organizer</i>	3.736
7.	<i>Langit Seja Event Planner</i>	3.707
8.	<i>FL Organizer</i>	3.092
9.	<i>Devita Wedding Planner</i>	2.422
10.	<i>Elka Wedding Planner</i>	1.813

Sumber: observasi peneliti pada akun Instagram resmi, Februari 2026

Industri *Wedding Organizer* dan *event organizer* di Kabupaten Pekalongan menunjukkan persaingan yang cukup ketat, terutama dalam pemanfaatan media digital sebagai sarana promosi dan komunikasi. Berdasarkan data jumlah pengikut Instagram beberapa *Wedding Organizer* di Pekalongan, terlihat adanya perbedaan tingkat eksistensi digital antar perusahaan. *Sam Event Planner* tercatat memiliki 19.500 followers, jauh lebih tinggi dibandingkan kompetitor lainnya seperti *Ganesh Wedding Organizer* (7.183 followers) dan *Gemerlap Wedding Organizer* (5.160 followers). Tingginya jumlah pengikut tersebut menunjukkan bahwa *Sam Event Planner* memiliki jangkauan pasar digital yang luas serta aktif

memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi dan komunikasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa transformasi digital telah menjadi bagian penting dalam operasional dan strategi pemasaran perusahaan, sehingga diduga turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain dimanfaatkan sebagai media promosi, transformasi digital juga berperan penting dalam mendukung operasional Sam *Event Planner*. Perusahaan memanfaatkan aplikasi WhatsApp sebagai media komunikasi dan koordinasi antara *owner* dengan karyawan selama pelaksanaan acara. Hal ini menjadi penting karena dalam satu waktu Sam *Event Planner* dapat menangani lebih dari satu acara yang berlangsung di lokasi berbeda. Melalui WhatsApp, *owner* dapat memantau perkembangan setiap lokasi acara secara *real time*, memperoleh informasi mengenai tahapan prosesi yang sedang berlangsung, memberikan arahan kepada tim, serta memastikan seluruh rangkaian acara berjalan sesuai dengan perencanaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai media pemasaran, tetapi juga menjadi sarana utama dalam koordinasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan selama operasional perusahaan berlangsung.

Sam *Event Planner* yang berdiri sejak tahun 2016 di Pekalongan merupakan perusahaan jasa *Wedding Organizer* yang menggunakan karyawan *freelance* dalam pelaksanaan setiap acara. Sistem kerja ini memungkinkan perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan setiap *event*, sehingga memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, di sisi lain, sistem

kerja berbasis proyek tersebut dapat memengaruhi kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan karyawan saat hadir di lokasi acara serta sistem absensi yang masih dilakukan secara manual melalui *checklist* WhatsApp. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, masih terdapat karyawan yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya, yang mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek kemampuan kerja..

Penelitian mengenai pengaruh perubahan digital, kedisiplinan, dan kemampuan terhadap progres karyawan menunjukkan hasil beragam. Misalnya, penelitian (Wahyu Dwi Darmawan & Sabeli Aliya, 2022) menunjukkan bahwa transformasi digital yang terencana dan terintegrasi mampu meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi. Hal serupa terjadi pada variabel kedisiplinan kerja, penelitian (Alwi & Djalante, 2024) menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada pegawai pemerintahan, sementara penelitian pada perusahaan swasta seperti (Afif dkk., 2024) membuktikan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja juga menunjukkan perbedaan, (Hursepuny dkk., 2024) menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif pada karyawan perbankan, sedangkan (Anisa & Shofiyuddin, 2025) menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan pada mahasiswa pekerja paruh waktu.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada instansi pemerintahan maupun perusahaan dengan sistem kerja permanen yang memiliki struktur organisasi relatif stabil. Sementara itu, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan jasa *Wedding Organizer* yang menggunakan sistem kerja *freelance* masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan pada perusahaan *Wedding Organizer* berbeda dengan organisasi pada umumnya karena memiliki mobilitas kerja yang tinggi, sistem kerja berbasis proyek, serta memerlukan koordinasi dan komunikasi yang cepat melalui pemanfaatan teknologi digital. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan diperolehnya hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi **research gap** sekaligus menghadirkan **novelty** melalui pengujian pengaruh transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sam Event Planner Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Pekalongan yang menerapkan sistem kerja *freelance*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa kreatif dengan karakteristik kerja yang fleksibel dan berbasis proyek.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai sumber daya manusia yang dimiliki

Sam *Event Planner*. Hal ini penulis tuangkan di dalam sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sam *Event Planner* Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Pekalongan**".

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah penelitian berikut dapat dibuat:

- a. Apakah Transformasi Digital berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang bekerja pada Sam *Event Planner*?
- b. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang bekerja pada Sam *Event Planner*?
- c. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang bekerja pada Sam *Event Planner*?
- d. Apakah Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang bekerja pada Sam *Event Planner*?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh parsial Transformasi Digital terhadap Kinerja karyawan di Sam *Event Planner*.
- 2) Menganalisis pengaruh parsial Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan di Sam *Event Planner*.
- 3) Menganalisis pengaruh parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sam *Event Planner*.
- 4) Menganalisis pengaruh simultan Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sam *Event Planner*.

b. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, berdasarkan tujuan penelitian. Manfaat yang diharapkan termasuk:

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi sumber informasi, wawasan, dan pengetahuan terutama tentang masalah transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan Sam *Event Planner*. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini akan digunakan sebagai dasar untuk studi lanjutan.

2) Manfaat Metodologis

Penelitian ini memberikan kontribusi metodologis dengan menguji model manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja

karyawan, dalam konteks perusahaan jasa *event organizer* yang menerapkan sistem tenaga kerja *freelance*, yang hingga saat ini masih relatif jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat dalam pengembangan dan penyesuaian instrumen pengukuran kinerja, transformasi digital, kedisiplinan, dan kemampuan kerja yang relevan dengan karakteristik karyawan tenaga kerja *freelance* di sektor *event organizer*, sehingga dapat memperluas penerapan model dan instrumen SDM yang sebelumnya lebih banyak digunakan pada instansi pemerintahan atau perusahaan manufaktur. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan metodologis bagi penelitian selanjutnya dengan karakteristik perusahaan yang serupa.

3) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai konsep transformasi digital, disiplin kerja, dan kemampuan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan jasa penyelenggara acara. Melalui proses penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman langsung dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik penelitian lapangan, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian secara sistematis.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam berpikir kritis, analitis, dan ilmiah sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja maupun pengembangan studi lanjutan.

b) Bagi Perusahaan

Sam Event Planner memperkirakan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi dan landasan bagi manajemen dalam mengevaluasi dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, transformasi digital, dan kinerja karyawan. Secara khusus, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih terarah, seperti penyusunan sistem disiplin kerja yang lebih efektif, pemberian motivasi kerja yang sesuai, serta pengembangan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pembinaan karyawan. Dengan penerapan kebijakan tersebut, Perusahaan seharusnya mampu memaksimalkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan konsumen dan kualitas layanan, serta daya saing *Sam Event Planner* secara berkelanjutan.

4. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan penelitian ini, pembahasan dibagi ke dalam lima bab secara sistematis, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pertama penelitian mengulas latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan keuntungan penelitian. Bab ini juga memuat kajian literatur dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini membahas landasan teori, hipotesis, tinjauan literatur, dan kerangka berpikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Metode Penelitian: Bagian ini membahas jenis penelitian, metodologi, variabel, populasi sampel, dan metode pengambilan sampel, serta instrumen dan teknik pengumpulan data dan analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas objek penelitian, responden, dan variabel, serta hasil analisis data dan diskusi.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan rekomendasi serta memberikan kata penutup.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang penulis rangkum menurut analisis data dan hasil pengujian:

- a. Transformasi Digital tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di *Sam Event Planner*. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital belum optimal dalam meningkatkan kinerja.
- b. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di *Sam Event Planner*. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di *Sam Event Planner*. Artinya, penguasaan kompetensi dan *skill* yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan mencapai target kerja.
- d. Transformasi Digital, Kedisiplinan, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di *Sam Event Planner*. Artinya, kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini di antaranya:

- a. Variabel penelitian hanya terdiri dari 3 variabel independen sehingga belum mencakup keseluruhan faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan di *Sam Event Planner*. Hal ini terlihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 57,9% yang berarti masih terdapat 42,1% faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Peneliti menemukan adanya 1 variabel independen yaitu Transformasi Digital (X1) yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai indikator atau implementasi transformasi digital yang lebih relevan dengan karakteristik pekerjaan di bidang *event organizer*.
- c. Pengambilan data menggunakan kuesioner melalui *Google Forms* yang mengakibatkan probabilitas terjadinya distorsi informasi tetap tidak dapat dikesampingkan, mengingat terdapat kemungkinan bahwa sebagian responden tidak menyampaikan jawaban secara presisi ataupun sepenuhnya mencerminkan keadaan faktual karena keterbatasan kontrol peneliti terhadap proses pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro. (2001). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik. Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afif, M., Sukariyono, D., & Rachman, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taman Dayu Golf Club & Resort Bagian Housekeeping Di Prigen Pasuruan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 84–95. <http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v7i1.215>
- Al-Tabari, M. bin J. (2001). *Jami' al-Bayan fi Ta'wil al-Qur'an*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Alwi, A. M., & Djalante, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pangkep. *Cendekia Akademika Indonesia*, 3(1), 43–57. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai/article/view/4685>
- Anisa, F., & Shofiyuddin, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida) Kabupaten Pekalongan. *Journal of Accounting and Management's Student*, 2(2), 1–12. <https://journals.unikal.ac.id/index.php/jams/article/view/703>
- Fajar Tri Afandi & Veritia. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal*

Ilmiah M-PROGRESS, 14(1), 50–64. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. (7 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.

Hursepuny, J., Novita, D., Wibowo, K., Siagian, F. L., & Marpaung, O. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Retail Business Development Pt Ok Bank Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(3), 505. <http://dx.doi.org/10.52362/jisamar.v8i3.1185>

Ibnu Katsir, I. bin U. (1999). *Tafsir Al-Qur'an Al-'azhim*. Beirut: Dar al-Fikr.

Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P., & Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manuti, A., & de Palma, P. D. (2023). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitalization of Organizations in the New Normal* (2nd edition). Palgrave Macmillan.

Mirdhatillah, M., Sebayang, S. A. M., & Wahyono, T. (2025). Analisis Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Badan Riset dan Inovasi Nasional. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(2), 2153–2164. <https://doi.org/10.54082/jupin.1425>

- Muliarta, K., Nuridja, I. M., & Haris, I. A. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v5i1.6398>
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APF, TBK. *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(4), 344–359.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Putu Aditya Parodya, Nengah Landra, & Ni Made Dwi Puspitawati. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. *EMAS*, 3(7), 230–246. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4204>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusman Alimin. (2024). *Human Resource Management: A Global Perspective*. CSMN.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

Merdeka *EMBA*, 3(1), 306–323.

<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1118/333>

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

Siregar, S., & Supriana, T. (2018). Socio-Economic Characteristics That Affect The Income Of Corn Farmers In Simalungun District. *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 1(2), 82-89. <https://doi.org/10.30596/jasc.v1i2.1957>

Soehardi, S., & Dr, P. (2003). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: BPFE UST.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, S., & Agani, N. (2016). Model Peta Digital Rawan Sambaran Petir Dengan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting): Studi Kasus Propinsi Lampung. *Telematika Mkom*, 4(1), 90-96. <https://doi.org/10.36080/telematikamkom.161>

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wahyu Dwi Darmawan & Sabeli Aliya. (2022). Pengaruh Transformasi Digital dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumsel. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 559–567. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v2i3.216>

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

Wijaya, T. (2013). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis teori dan praktik*.

Yogyakarta: Graha Ilmu.

