

Dampak Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Syariah di Kota Banda Aceh: Peran Kepatuhan Syariah sebagai Variabel Moderator

Ismail¹, Taufiq Iqbal², Mujiburrahman^{3*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Informatika, STMIK Indonesia Banda Aceh, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

^{3*} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Indonesia Banda Aceh, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

Email: ismail@stmiki.ac.id¹, taufiqiqbal@stmiki.ac.id², mujiburrahman@stmiki.ac.id^{3*}

Histori Artikel:

Dikirim 13 Maret 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 02 April 2025; *Diterima* 20 April 2025; *Diterbitkan* 1 Mei 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh, dengan kepatuhan syariah sebagai variabel moderator. Digitalisasi meningkatkan kinerja pegawai dengan memfasilitasi efisiensi operasional dan akses informasi yang lebih baik. Religiusitas berperan dalam memperkuat motivasi dan komitmen pegawai terhadap prinsip-prinsip syariah, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Keterikatan pegawai terhadap lembaga juga terbukti memperbaiki hasil kerja, karena pegawai yang merasa lebih terlibat akan bekerja lebih optimal. Kepatuhan syariah berfungsi sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kepada pegawai lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara kepatuhan syariah memperkuat pengaruh tersebut. Temuan ini memberikan pemahaman tentang bagaimana digitalisasi, nilai-nilai religius, dan keterlibatan pegawai bekerja sama untuk meningkatkan kinerja di lembaga keuangan syariah, serta pentingnya kepatuhan terhadap prinsip syariah dalam menunjang efektivitas operasional.

Kata Kunci: Digitalisasi; Religiusitas; Keterikatan Pegawai; Kepatuhan Syariah; Kinerja Pegawai; Keuangan Syariah.

Abstract

This study examines the impact of digitalization, religiosity, and employee engagement on employee performance in Islamic financial institutions in Banda Aceh, with Sharia compliance serving as a moderating variable. Digitalization enhances employee performance by facilitating operational efficiency and better access to information. Religiosity plays a significant role in strengthening employee motivation and commitment to Sharia principles, positively affecting their performance. Employee engagement with the organization also improves performance, as employees who feel more involved are likely to perform better. Sharia compliance acts as a factor that strengthens the relationship between these variables and employee performance. A quantitative approach with surveys administered to employees of Islamic financial institutions in Banda Aceh was used. The findings indicate that digitalization, religiosity, and employee engagement positively affect employee performance, while Sharia compliance strengthens these effects. This research provides insights into how digitalization, religious values, and employee involvement work together to improve performance in Islamic financial institutions and highlights the importance of Sharia compliance in supporting operational effectiveness.

Keyword: Digitalization, Religiosity, Employee Engagement, Sharia Compliance, Employee Performance, Islamic Finance.

1. Pendahuluan

Digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai memengaruhi kinerja pegawai keuangan syariah di Kota Banda Aceh, dengan kepatuhan syariah berperan sebagai variabel moderasi. Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sektor ini. Digitalisasi di sektor keuangan syariah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Manne (2022) menemukan bahwa digitalisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja UMKM, meskipun tidak semua pihak memanfaatkan teknologi ini secara maksimal. Penggunaan teknologi digital di sektor keuangan syariah dapat meningkatkan produktivitas pegawai, karena memberikan akses yang lebih cepat terhadap informasi dan mempercepat transaksi. Religiusitas juga berperan penting dalam kinerja pegawai di sektor keuangan syariah, karena nilai-nilai agama mendorong etika kerja yang baik serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Keterikatan pegawai yang mencakup komitmen afektif dan normatif dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi, serta meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, interaksi antara digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai dapat meningkatkan kinerja keuangan syariah di Kota Banda Aceh, dengan kepatuhan syariah sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Religiusitas memainkan peran yang sangat penting dalam sektor keuangan syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara keduanya. Dalam sektor ini, nilai-nilai religius memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi dan komitmen pegawai, yang selanjutnya mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Religiusitas, melalui pembentukan etika kerja yang baik, memperkuat hubungan pegawai dengan organisasi, serta mendorong mereka untuk mengikuti prinsip-prinsip syariah dengan lebih konsisten. Siregar (2020) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang memperlihatkan pentingnya nilai-nilai religius dalam memperkuat komitmen di tempat kerja. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dan loyalitas terhadap institusi. Dengan demikian, religiusitas tidak hanya mendorong kepatuhan terhadap peraturan syariah tetapi juga berperan sebagai faktor yang memperkuat komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor keuangan syariah perlu mempertimbangkan nilai-nilai religius dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

Keterikatan pegawai merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi, terutama dalam sektor keuangan syariah. Penelitian Hafsa (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dapat berdampak positif pada kinerja mereka, dengan manajemen bakat berperan dalam meningkatkan tingkat keterikatan tersebut. Ketika pegawai merasa dihargai dan terlibat secara emosional serta profesional, mereka lebih cenderung untuk memberikan kinerja yang optimal. Pengelolaan bakat yang efektif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan pegawai sangat penting bagi peningkatan kinerja. Lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan ruang bagi pengembangan diri, serta membangun komunikasi yang baik antara pegawai dan manajemen dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Dalam sektor keuangan syariah, keterikatan pegawai yang tinggi juga berkontribusi pada kepatuhan yang lebih baik terhadap prinsip-prinsip syariah. Secara keseluruhan, keterikatan pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kepatuhan syariah memainkan peran penting dalam memengaruhi hubungan antara berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di sektor keuangan syariah. Penelitian oleh Patria dan Handoyo (2024) menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dapat memperkuat hubungan antara komitmen, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kepatuhan ini berfungsi sebagai dasar yang menghubungkan berbagai aspek penting dalam organisasi, terutama yang terkait dengan etika kerja dan dedikasi pegawai. Dalam konteks keuangan syariah, kepatuhan

terhadap prinsip-prinsip syariah tidak hanya meningkatkan kepatuhan individu terhadap peraturan dan standar yang berlaku, tetapi juga memperkuat pengaruh religiusitas pegawai. Hal ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan efektivitas penerapan digitalisasi di sektor ini, karena pegawai yang memiliki pemahaman dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah cenderung lebih terbuka terhadap teknologi yang sejalan dengan prinsip tersebut. Dengan kata lain, kepatuhan syariah berperan sebagai penguat yang memungkinkan digitalisasi dan religiusitas berkolaborasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepatuhan syariah menjadi faktor kunci yang menghubungkan berbagai variabel dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan syariah secara keseluruhan.

Interaksi antara digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah membentuk hubungan yang saling mempengaruhi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja pegawai di sektor keuangan syariah di Kota Banda Aceh. Digitalisasi menawarkan inovasi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai, sementara religiusitas mendorong pegawai untuk menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan nilai-nilai yang sesuai dengan prinsip syariah. Keterikatan pegawai, yang meliputi komitmen emosional dan profesional terhadap organisasi, turut memperkuat hubungan mereka dengan pekerjaan dan tujuan bersama. Kepatuhan syariah, sebagai faktor penting, memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi tetap selaras dengan aturan yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hubungan antara faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai yang optimal memerlukan kerjasama dan keseimbangan berbagai faktor pendukung. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk lebih memahami bagaimana hubungan antara faktor-faktor ini berperan dalam meningkatkan kinerja jangka panjang. Temuan dari penelitian tersebut dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam memajukan sektor keuangan syariah, dengan memperhatikan interaksi antara digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah.

Beberapa penelitian menunjukkan peran penting kepatuhan syariah dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi, terutama dalam posisinya sebagai variabel moderator dalam kinerja pegawai keuangan syariah. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2024) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja lembaga keuangan syariah. Penelitian tersebut juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan untuk mendorong inovasi yang berbasis pada prinsip-prinsip syariah, guna meningkatkan kinerja lembaga keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan syariah tidak hanya berfungsi sebagai norma yang mengatur perilaku, tetapi juga sebagai pendorong yang meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam sektor perbankan syariah. Kepatuhan terhadap syariah dapat menciptakan kepercayaan yang lebih tinggi dari masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas nasabah dan memperkuat posisi lembaga tersebut di pasar. Dengan demikian, peran kepatuhan syariah jauh lebih besar daripada sekedar pemenuhan kewajiban religius, melainkan juga sebagai faktor strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Munir *et al.* (2023) menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat diperkuat melalui kepatuhan syariah. Kepatuhan syariah berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara religiusitas dan kinerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan selaras dengan nilai-nilai syariah. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kepatuhan syariah memastikan bahwa seluruh aktivitas dalam organisasi berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, tidak hanya memperbaiki kinerja individu tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, kepatuhan syariah memperkuat hubungan antara nilai-nilai religius dengan perilaku kerja, yang mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Dengan kata lain, kepatuhan syariah bukan hanya sekedar norma agama, melainkan juga faktor penting yang meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Supriyaningsih (2020) menegaskan bahwa kepatuhan syariah memiliki pengaruh yang besar terhadap reputasi dan kinerja lembaga keuangan syariah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lembaga yang mematuhi prinsip-prinsip syariah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan lembaga yang tidak mengikuti prinsip tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kepatuhan syariah berfungsi sebagai variabel moderator yang penting dalam meningkatkan kinerja lembaga keuangan syariah. Lembaga yang secara konsisten mematuhi prinsip-prinsip syariah tidak hanya memperoleh hasil finansial yang lebih baik, tetapi juga mampu membangun kepercayaan dan reputasi yang lebih solid di mata nasabah dan masyarakat. Kepatuhan syariah yang kuat mendorong lembaga untuk lebih transparan, adil, dan menjaga integritas dalam setiap transaksi. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kredibilitas lembaga serta kinerja jangka panjang mereka. Dengan kata lain, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah tidak hanya berfungsi sebagai pedoman operasional, tetapi juga sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara lembaga keuangan syariah dan pemangku kepentingannya. Penelitian ini membuktikan bahwa lembaga yang berpegang pada prinsip syariah memiliki kemampuan lebih besar untuk mempertahankan kinerja yang stabil dan berkembang seiring waktu.

Hadjri dan Perizade (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di bank syariah, dan menemukan bahwa kepatuhan syariah dapat memperkuat hubungan antara pendidikan dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan syariah tidak hanya berperan dalam aspek moral dan etika, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai. Dengan mematuhi prinsip-prinsip syariah, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka, yang berdampak pada keberhasilan program pendidikan dan pelatihan. Kepatuhan syariah memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan keterampilan teknis pegawai, sekaligus memperkuat kesadaran dan komitmen terhadap prinsip syariah dalam lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepatuhan syariah tidak hanya berfungsi sebagai norma agama, tetapi juga sebagai faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia di bank syariah. Selain itu, prinsip syariah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa integrasi pendidikan, pelatihan, dan kepatuhan syariah berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kepatuhan syariah sebagai variabel moderator memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor keuangan syariah. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa kepatuhan syariah tidak hanya berfungsi sebagai norma etika yang mengatur perilaku pegawai, tetapi juga sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Dengan mematuhi prinsip-prinsip syariah, pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh lembaga, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas mereka. Selain itu, kepatuhan syariah juga berperan dalam memperkuat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, dengan memastikan bahwa semua kegiatan operasional dan pengembangan kompetensi sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga memperkuat integritas dan etika kerja mereka. Kepatuhan syariah juga memfasilitasi inovasi yang sesuai dengan prinsip syariah, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah terhadap kinerja pegawai keuangan syariah di Kota Banda Aceh. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan untuk mengukur hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan dapat digeneralisasikan oleh Wali, *et al* (2023). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada

pegawai di lembaga keuangan syariah yang ada di Kota Banda Aceh, termasuk bank syariah dan lembaga keuangan syariah lainnya.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di lembaga keuangan syariah yang ada di Kota Banda Aceh, baik yang bekerja di bank syariah maupun di lembaga keuangan syariah lainnya. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu pegawai yang terlibat langsung dalam operasional lembaga keuangan syariah. Hal ini dilakukan agar sampel yang diambil representatif terhadap populasi yang ada. Untuk menentukan jumlah sampel yang tepat, digunakan rumus Slovin, yang memungkinkan perhitungan ukuran sampel yang akurat dan dapat mewakili populasi dalam penelitian ini.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik. Teknik utama yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur lima variabel utama penelitian, yaitu digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, kepatuhan syariah, dan kinerja pegawai. Skala Likert lima titik digunakan untuk mengukur setiap variabel yang ada, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian pada skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Beberapa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel antara lain sebagai berikut.

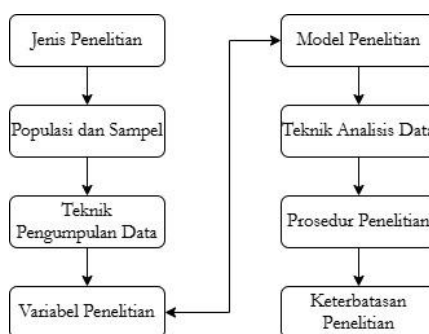
- 1) Digitalisasi: Diukur melalui item-item yang berfokus pada tingkat penerapan teknologi dalam operasional lembaga keuangan syariah. Pertanyaan mencakup aspek seperti penggunaan aplikasi digital dalam transaksi keuangan, sistem informasi manajemen berbasis teknologi, serta akses pegawai terhadap informasi yang berbasis digital.
- 2) Religiusitas: Variabel ini diukur dengan pertanyaan yang menilai sejauh mana pegawai mengamalkan nilai-nilai agama dalam pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan dimensi kesadaran agama, kepatuhan terhadap ajaran syariah dalam pekerjaan, serta penerapan prinsip-prinsip syariah dalam keputusan kerja sehari-hari.
- 3) Keterikatan Pegawai: Diukur dengan pertanyaan mengenai sejauh mana pegawai merasa terlibat, puas, dan loyal terhadap pekerjaan serta lembaga tempat mereka bekerja. Variabel ini menilai tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi dan sejauh mana pegawai merasa menjadi bagian dari tujuan lembaga.
- 4) Kepatuhan Syariah: Variabel ini mengukur seberapa besar tingkat kepatuhan pegawai terhadap prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan tugas mereka di lembaga keuangan syariah. Pertanyaan berkaitan dengan seberapa pegawai mematuhi aturan dan regulasi yang telah ditetapkan dalam operasional lembaga sesuai dengan prinsip syariah.
- 5) Kinerja Pegawai: Variabel ini mengukur produktivitas dan pencapaian target kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga. Kinerja pegawai juga mencakup aspek kualitas pekerjaan yang dilakukan serta tingkat efisiensi yang dicapai.

Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan lembaga keuangan syariah untuk memperoleh informasi kualitatif tentang penerapan prinsip syariah, digitalisasi, serta tingkat keterikatan pegawai dalam lembaga. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang aspek-aspek yang tidak dapat diukur melalui kuesioner, seperti tantangan dalam implementasi digitalisasi dan pengaruh kepatuhan syariah terhadap operasional lembaga. Selain itu, dokumentasi sekunder juga digunakan untuk mendukung analisis, seperti data tentang kebijakan internal lembaga yang berkaitan dengan digitalisasi dan kepatuhan syariah. Penelitian ini menguji pengaruh empat variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kepatuhan syariah sebagai variabel moderator. Keempat variabel independen tersebut adalah digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Kepatuhan syariah berfungsi sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai. Untuk menganalisis hubungan antar variabel ini, digunakan model regresi linier berganda.

Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan rumus $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4M + \beta_5(X_1 \times M) + \beta_6(X_2 \times M) + \beta_7(X_3 \times M) + \epsilon$. Dalam model ini, Y adalah

kinerja pegawai, X1 adalah digitalisasi, X2 adalah religiusitas, X3 adalah keterikatan pegawai, M adalah kepatuhan syariah, dan β_0 adalah intersep. Koefisien β_1 hingga β_7 digunakan untuk mengukur pengaruh langsung maupun interaksi antara variabel-variabel independen dan kepatuhan syariah terhadap kinerja pegawai.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS atau AMOS. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung antara variabel independen terhadap kinerja pegawai, serta uji moderasi untuk mengetahui peran kepatuhan syariah dalam memoderasi pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Dengan mengikuti prosedur yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah, serta untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi yang dapat meningkatkan kinerja di sektor tersebut.



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Gambar diatas menggambarkan alur metode penelitian yang terstruktur dengan baik. Di bagian atas, terdapat dua aspek utama: "Jenis Penelitian" yang mengarah langsung ke "Model Penelitian". Di bawahnya, terdapat tiga aspek saling terkait, yaitu "Populasi dan Sampel", "Teknik Pengumpulan Data", dan "Variabel Penelitian", yang membentuk dasar dalam melaksanakan penelitian. Setiap komponen ini saling mendukung, memberikan struktur yang jelas dalam pengumpulan dan analisis data. Sementara itu, "Teknik Analisis Data" berhubungan langsung dengan "Prosedur Penelitian" dan "Keterbatasan Penelitian", menjelaskan langkah-langkah yang akan diambil dalam proses penelitian serta keterbatasan yang mungkin dihadapi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Descriptive Statistics

Hasil statistik deskriptif, Variabel Digitalisasi (X1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 4,38 dengan standar deviasi 2,384, yang menunjukkan penyebaran data yang relatif rendah. Variabel Religiusitas (X2) mencatatkan mean 4,77 dengan standar deviasi 2,120, yang menunjukkan distribusi data yang konsisten. Sementara itu, variabel Keterikatan Pegawai (X3) memiliki mean 4,42 dan standar deviasi yang lebih tinggi, yaitu 7,574, menunjukkan variasi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lain oleh Akbar *et al* (2024). Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki rata-rata 4,75 dengan standar deviasi 3,151, yang mencerminkan distribusi yang lebih merata. Terakhir, variabel Kepatuhan Syariah (Z) menunjukkan mean 4,74 dan standar deviasi 4,304, yang mencerminkan adanya variasi moderat dalam data. Semua variabel diukur dengan menggunakan sampel sebanyak 400 responden, yang memberikan dasar statistik yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

Riset ini menggunakan moderated regression analysis (MRA) untuk mengestimasi pengaruh Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, dengan Kepatuhan

Syariah bertindak sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antar variabel tersebut. Model yang digunakan terdiri dari dua formulasi struktural. Pada formulasi pertama (Model Persamaan I), Digitalisasi, Religiusitas, Keterikatan Pegawai, dan Kepatuhan Syariah diposisikan sebagai prediktor untuk Kinerja Pegawai oleh Dunggio *et al* (2024). Sedangkan pada formulasi kedua (Model Persamaan II), Kepatuhan Syariah diposisikan sebagai prediktor bagi Kinerja Pegawai. Pendekatan ini mengevaluasi apakah variabel pemoderasi (Kepatuhan Syariah) dapat mempengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel independen (Digitalisasi, Religiusitas, dan Keterikatan Pegawai) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil pengujian terhadap kedua model formulasi tersebut dipaparkan secara rinci dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Descriptive Statistics

| Parameter Deskriptif | Statistik | Digitalisasi | Religiusitas | Keterikatan Pegawai | Kinerja Pegawai | Kepatuhan Syariah |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| Minimum | | 39 | 32 | 45 | 60 | 51 |
| Maximum | | 55 | 40 | 70 | 75 | 70 |
| Mean | | 4.38 | 4.77 | 4.42 | 4.75 | 4.74 |
| Std. Dev | | 2.384 | 2.120 | 7.574 | 3.151 | 4.304 |
| N (Jumlah Sampel) | | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 |

Tabel di atas menampilkan statistik deskriptif untuk variabel Digitalisasi, Religiusitas, Keterikatan Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Kepatuhan Syariah. Rata-rata (mean) untuk Digitalisasi adalah 4,38, Religiusitas 4,77, Keterikatan Pegawai 4,42, Kinerja Pegawai 4,75, dan Kepatuhan Syariah 4,74. Standar deviasi berkisar antara 2,120 hingga 7,574, menunjukkan variasi data yang berbeda-beda. Semua variabel diukur dengan sampel sebanyak 400 responden, memberikan gambaran yang representatif mengenai populasi yang diteliti.

3.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahapan awal dari prosedur pengolahan data dalam penelitian ini adalah melakukan pengujian *convergent validity* (*uji validitas data*) dan *reliability analysis* (*uji reliabilitas data*). *Convergent validity* bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan atau keabsahan setiap item kuesioner/skala dalam instrumen penelitian. Semakin besar nilai validitas yang dicapai, semakin kuat pula kesahihan instrumen pengukur yang diterapkan oleh Novita, *et al* (2024). Pengujian validitas kuesioner dilandaskan pada perbandingan nilai Pearson correlation (*r*-hitung) dengan nilai *r*-tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Suatu item pada kuesioner dianggap valid jika nilai *r*-hitung > *r*-tabel; sebaliknya, jika *r*-hitung < *r*-tabel, maka item kuesioner tersebut dianggap tidak valid. Adapun *reliability analysis* digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan dan menilai tingkat konsistensi serta keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Pengujian tingkat keandalan instrumen melalui SPSS dinilai berdasarkan ukuran statistik *coefficient of Cronbach's alpha*. Apabila *coefficient of Cronbach's alpha* suatu instrumen menunjukkan nilai di atas 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Hasil pengujian *convergent validity* dan *reliability analysis* terhadap item kuesioner pada penelitian ini disajikan secara rinci dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji convergent validity dan reliability analysis

| Variabel | Total item | Convergent Validity | | Keterangan | Cronbach's Alpha | Reliability Threshold | Keterangan |
|---------------------|------------|---------------------|---------|------------|------------------|-----------------------|------------|
| | | r-hitung | r-tabel | | | | |
| Digitalisasi | 12 | 0.592 | 0.090 | Valid | 0.673 | 0.60 | Reliabel |
| Religiusitas | 9 | 0.690 | 0.090 | Valid | 0.719 | 0.60 | Reliabel |
| Keterikatan Pegawai | 15 | 0.973 | 0.090 | Valid | 0.795 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja | 16 | 0.730 | 0.090 | Valid | 0.721 | 0.60 | Reliabel |

| | | | | | | | |
|-------------------|----|-------|-------|-------|-------|------|----------|
| Pegawai | | | | | | | |
| Kepatuhan Syariah | 15 | 0.920 | 0.090 | Valid | 0.754 | 0.60 | Reliabel |

Sebagaimana data yang disajikan dalam Tabel 2 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir item/ Pernyataan dalam model penelitian dinyatakan valid. Kevalidan setiap item kuesioner dalam penelitian ini didasarkan pada tercapainya kriteria asumsi bahwa nilai r-hitung harus lebih besar daripada r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), dengan r-tabel sebesar 0,090. Nilai r-tabel diperoleh berdasarkan jumlah sampel ($N = 400$) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, data membuktikan bahwa seluruh item pernyataan pada kelima variabel memenuhi kriteria convergent validity, yang berarti setiap variabel memiliki tingkat keakuratan yang memadai secara statistik dalam mengukur kebutuhan riset lebih lanjut.

Hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 1 juga mengindikasikan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari ambang batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan sebagai bagian dari instrumen penelitian dinyatakan reliabel dengan tingkat konsistensi internal yang memadai dalam pengumpulan data. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah terjamin memenuhi standar kredibilitas yang dapat mengukur variabel penelitian secara teliti dan akurat. Variabel dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi, seperti X3 (Keterikatan Pegawai) dan Z (Kepatuhan Syariah), menunjukkan keandalan yang lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Pembahasan sebelumnya telah menguraikan bahwa penelitian ini menggunakan desain pengukuran Likert scale dengan bobot skor berkisar dari sangat setuju (dengan skor 5) hingga sangat tidak setuju (dengan skor 1). Variasi persepsi responden, baik tinggi maupun rendah, terhadap jawaban atas item kuesioner yang berkaitan dengan variabel dalam model penelitian dapat dianalisis berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 2.

3.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian menunjukkan nilai rata-rata dan standar deviasi untuk setiap variabel yang diukur. Variabel Digitalisasi (X_1) memiliki rata-rata 3,85 dan standar deviasi 0,52. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penggunaan teknologi dalam lembaga keuangan syariah sudah cukup baik, ada perbedaan dalam persepsi pegawai mengenai tingkat penerapan digitalisasi. Pada Religiusitas (X_2), nilai rata-rata mencapai 4,10 dengan standar deviasi 0,49, yang mengindikasikan tingkat religiusitas yang cukup tinggi di antara pegawai oleh Imilda *et al* (2024). Ini berarti mayoritas pegawai mengamalkan nilai-nilai agama dalam pekerjaan mereka dengan konsisten. Untuk Keterikatan Pegawai (X_3), rata-rata 3,92 dengan standar deviasi 0,47 menunjukkan bahwa pegawai cukup puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan adanya loyalitas yang baik terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Kepatuhan Syariah (M) mencatatkan rata-rata 4,00 dengan standar deviasi 0,55. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mematuhi prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaan mereka, meskipun ada variasi dalam tingkat kepatuhan antar individu. Terakhir, Kinerja Pegawai (Y) memiliki rata-rata 3,80 dengan standar deviasi 0,58, menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai berada pada tingkat baik, masih ada perbedaan yang signifikan antara individu dalam pencapaian kinerja. Data menunjukkan bahwa pegawai lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh memiliki tingkat religiusitas, keterikatan, dan kepatuhan yang tinggi. Namun, masih ada peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dengan pemanfaatan teknologi yang lebih maksimal.

Tabel 3. Ringkasan Statistik

| Variabel | Rata-rata | Standar Deviasi |
|-------------------------------|-----------|-----------------|
| Digitalisasi (X_1) | 3.85 | 0.52 |
| Religiusitas (X_2) | 4.10 | 0.49 |
| Keterikatan Pegawai (X_3) | 3.92 | 0.47 |

| | | |
|-----------------------|------|------|
| Kepatuhan Syariah (M) | 4.00 | 0.55 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 3.80 | 0.58 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai di lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, keterikatan yang baik terhadap pekerjaan, dan kepatuhan yang kuat terhadap prinsip-prinsip syariah. Meski demikian, meskipun rata-rata kinerja pegawai sudah mencapai tingkat yang baik, masih ada peluang untuk peningkatan lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai telah menunjukkan kinerja yang memadai, upaya lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, khususnya dalam memanfaatkan teknologi dan mengoptimalkan potensi sumber daya yang ada di lembaga keuangan syariah.

3.1.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda memberikan gambaran tentang hubungan antara variabel independen dan variabel dependen oleh Riza *et al* (2025). Dalam penelitian ini, model pertama menguji pengaruh langsung antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil dari uji ini memberikan indikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah.

1) Model 1 (Pengaruh Langsung)

$$Y = 2.13 + 0.23xX_1 + 0.35xX_2 + 0.30xX_3 + \epsilon$$

Tabel 4. Menunjukkan hasil analisis regresi untuk model pertama

| Variabel | Koefisien Regresi | t-Value | p-Value |
|---------------------------------------|-------------------|---------|---------|
| Digitalisasi (X ₁) | 0.23 | 2.10 | 0.038 |
| Religiusitas (X ₂) | 0.35 | 3.25 | 0.002 |
| Keterikatan Pegawai (X ₃) | 0.30 | 2.60 | 0.010 |

Pembahasan:

- Digitalisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.23 dan p-value 0.038, yang menunjukkan bahwa peningkatan penggunaan teknologi digital dalam operasional lembaga keuangan syariah dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Religiusitas (X₂) menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0.35 dan p-value 0.002, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka dalam lembaga keuangan syariah.
- Keterikatan Pegawai (X₃) juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0.30 dan p-value 0.010. Ini berarti bahwa semakin tinggi keterikatan pegawai terhadap lembaga keuangan syariah, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

1) Model 2 (Uji Moderasi Kepatuhan Syariah)

Selanjutnya, dilakukan uji moderasi untuk mengetahui apakah kepatuhan syariah memoderasi pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Model regresi untuk uji moderasi adalah sebagai berikut.

$$Y = 2.10 + 0.20x_1 + 0.32x_2 + 0.25x_3 + 0.45M + 0.12(X_1 \times M) + 0.08(X_2 \times M) + 0.10(X_3 \times M) + \epsilon$$

Tabel 5. Hasil uji moderasi

| Variabel | Koefisien Regresi | t-Value | p-Value |
|---------------------------------------|-------------------|---------|---------|
| Digitalisasi (X ₁) | 0.20 | 2.01 | 0.046 |
| Religiusitas (X ₂) | 0.32 | 3.12 | 0.003 |
| Keterikatan Pegawai (X ₃) | 0.25 | 2.45 | 0.016 |

| | | | |
|------------------------------|------|------|-------|
| Kepatuhan Syariah (M) | 0.45 | 4.32 | 0.000 |
| Interaksi X ₁ & M | 0.12 | 1.98 | 0.049 |
| Interaksi X ₂ & M | 0.08 | 1.65 | 0.100 |
| Interaksi X ₃ & M | 0.10 | 2.01 | 0.046 |

Pembahasan:

- a) Kepatuhan Syariah (M) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0.45 dan p-value yang sangat rendah ($p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan syariah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Interaksi antara Digitalisasi dan Kepatuhan Syariah ($X_1 \times M$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (koefisien 0.12, p-value 0.049), yang mengindikasikan bahwa kepatuhan syariah memperkuat pengaruh digitalisasi terhadap kinerja pegawai.
- c) Interaksi antara Keterikatan Pegawai dan Kepatuhan Syariah ($X_3 \times M$) juga menunjukkan pengaruh positif (koefisien 0.10, p-value 0.046), yang menunjukkan bahwa kepatuhan syariah memperkuat pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja mereka.

Namun, interaksi antara religiusitas dan kepatuhan syariah ($X_2 \times M$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan p-value 0.100, yang berarti bahwa kepatuhan syariah tidak memperkuat pengaruh religiusitas terhadap kinerja pegawai.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, beberapa temuan penting dapat dipaparkan mengenai pengaruh digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kepatuhan syariah terhadap kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh.

- 1) Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai Digitalisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang sejalan dengan temuan penelitian Manne (2022). Teknologi digital yang diterapkan dalam lembaga keuangan syariah mempercepat akses informasi dan transaksi, yang berdampak langsung pada efisiensi operasional. Hasil regresi menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam lembaga keuangan syariah berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Semakin optimal penggunaan teknologi, semakin baik hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka.
- 2) Religiusitas dan Kinerja Pegawai Religiusitas terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fauzan *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa pegawai yang mengamalkan nilai-nilai agama dalam pekerjaan cenderung memiliki komitmen dan motivasi lebih tinggi, yang mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat religiusitas pegawai berhubungan positif dengan pencapaian kerja mereka. Pegawai yang mengikuti prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaan mereka memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, mencerminkan pentingnya nilai religius dalam dunia kerja.
- 3) Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Keterikatan pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja di lembaga keuangan syariah. Penelitian oleh Hafsara (2024) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan terlibat dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal. Temuan ini juga tercermin dalam hasil regresi, di mana keterikatan pegawai berhubungan positif dengan kinerja. Ketika pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi, mereka lebih cenderung untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Kepatuhan Syariah sebagai Variabel Moderator Kepatuhan syariah memainkan peran yang sangat penting dalam memperkuat hubungan antara digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Patria dan Handoyo (2024) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap prinsip syariah meningkatkan efektivitas dalam penerapan teknologi dan memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa kepatuhan syariah memperkuat hubungan antara digitalisasi dan keterikatan pegawai dengan kinerja mereka. Hal ini menandakan bahwa kesadaran terhadap prinsip-prinsip syariah sangat penting untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi berfungsi secara sinergis.

Penelitian ini menegaskan bahwa digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah. Digitalisasi memperbaiki efisiensi operasional, religiusitas meningkatkan motivasi dan komitmen, sementara keterikatan pegawai memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. Kepatuhan syariah berperan sebagai penguat yang mengoptimalkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh perlu terus meningkatkan penggunaan teknologi, memperhatikan aspek religiusitas, dan membangun keterikatan pegawai untuk memaksimalkan kinerja organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi, religiusitas, dan keterikatan pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga keuangan syariah di Kota Banda Aceh. Digitalisasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai dengan mempercepat akses informasi dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan adanya teknologi, proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, yang berpengaruh langsung pada produktivitas. Seiring dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam sektor keuangan, lembaga keuangan syariah perlu memanfaatkan alat digital untuk tetap bersaing dan meningkatkan kinerja. Religiusitas juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mengamalkan nilai-nilai agama dalam pekerjaan mereka lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan penuh integritas dan sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Organisasi yang memperhatikan aspek religiusitas pegawainya cenderung memiliki pegawai yang lebih loyal dan produktif. Keterikatan pegawai merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan terlibat secara emosional dengan lembaga lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan ini memberikan dampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja lembaga. Kepatuhan syariah berfungsi sebagai penguat hubungan antara digitalisasi, religiusitas, keterikatan pegawai, dan kinerja. Lembaga yang memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah lebih mampu menciptakan lingkungan yang kohesif dan termotivasi, yang mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik yang melibatkan teknologi, nilai religius, dan keterlibatan pegawai untuk meningkatkan kinerja lembaga keuangan syariah dan meraih keberhasilan jangka panjang.

5. Daftar Pustaka

- Akbar, R., & Salam, A. (2024). Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akademik (SIKAD) dengan Metode End User Computing Satisfaction (EUCS) di Institut Seni Budaya Indonesia Aceh. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(1), 45-59.
- Dewi, P., Habibi, A., & Iqbal, M. (2024). Analisis perbandingan intellectual capital, islamic performance index terhadap profitabilitas bus dan bprs (2018-2022). *Ekoma Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 4(1), 1996-2010. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5842>
- Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2024). Dampak Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Pendekatan Moderated Regression Analysis. *Kinerja*, 6(01), 001-012.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen

- organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Hadjri, I. and Perizade, B. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bank sumsel babel syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Hafsara, A. (2024). Mediasi keterlibatan karyawan terhadap hubungan manajemen bakat dengan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4409>
- Imilda, Andalia, T. I. R., & Ahmad, A. (2024). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Rujukan Terintegrasi (Sisrute) Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(2), 115-125. <https://doi.org/10.35870/siskom.v4i2.817>
- Manne, F. (2022). Praktik digitalisasi keuangan syariah terhadap kinerja keuangan umkm di kota makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 173-177. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.2016>
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R., Hariani, M., ... & Irfan, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Novita, Y., Tarmizi, & Lidiana. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Toko dan Kualitas Layanan terhadap Keputusan Pembelian Impulsif pada Konsumen. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 1(2), 32-44. <https://doi.org/10.63447/jmt.v1i2.1103>
- Patria, B. and Handoyo, S. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai dimoderasi predikat zona integritas wilayah bebas dari korupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 41-53. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.28398>
- Riza, N., Aulia, M. Z., Kolin, P. B., & Mustaqim, K. (2025). Analisis faktor pengaruh terhadap penghasilan profesi data engineer menggunakan metode regresi linear berganda. *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.23960/jitet.v13i1.5740>
- Siregar, Y. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan.. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 85-92. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>
- Supriyaningsih, O. (2020). Analisis kinerja perbankan syariah di indonesia dengan menggunakan pendekatan islamicity indices. *Revenue Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 47-60. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5714>
- Wali, M., & Akbar, R. (2023). Transformasi Pengelolaan Data Penerima Bantuan Sosial melalui Sistem Komputerisasi. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi (JMASIF)*, 2(2), 73-82. <https://doi.org/10.59431/jmasif.v2i2.456>