

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN INOVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PP. PERSATUAN WANITA TARBIYAH ISLAMIYAH (PERWATI) JAKARTA

THE INFLUENCE OF DIGITAL TRANSFORMATION AND INNOVATION ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WOMEN'S ISLAMIC EDUCATION UNIVERSITY (PERWATI) JAKARTA

Wardina Wali¹, Suhelmi²
^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
suhelmihelia.26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja pegawai di Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta. Populasi dalam penelitian ini Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel secara probabilitas dengan metode *total sampling* yang mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria tertentu digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, tidak ada elemen dalam populasi yang diabaikan, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Transformasi memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai di Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta (2) Inovasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta (3) Transformasi digital dan inovasi memberikan pengaruh signifikan yang positif secara simultan terhadap kinerja pegawai di Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta.

Kata Kunci : Tranformasi Digital, Inovasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of digital transformation and innovation on employee performance at the Islamic Women's Association (PERWATI) Jakarta. The population in this study was 45 people at the Islamic Women's Association (PERWATI) Jakarta. The sampling technique used a probability sampling method using total sampling, where the entire population that met certain criteria was used as the research sample. In other words, no element in the population was ignored, so all members of the population were sampled. The results of this study indicate that (1) Transformation has a significant positive effect on employee performance at the Islamic Women's Association (PERWATI) Jakarta (2) Innovation does not have a significant effect on employee performance at the Islamic Women's Association (PERWATI) Jakarta (3) Digital transformation and innovation simultaneously have a significant positive effect on employee performance at the Islamic Women's Association (PERWATI) Jakarta.

Keywords: *Digital Transformation, Innovation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam satu dekade terakhir, gelombang transformasi digital telah mengubah secara fundamental lanskap organisasi di seluruh dunia. Revolusi digital tidak hanya mempengaruhi sektor industri dan bisnis, tetapi juga merambah sektor sosial dan keagamaan, menuntut organisasi di semua lini untuk melakukan penyesuaian terhadap teknologi baru guna tetap relevan dan adaptif. Teknologi digital kini menjadi infrastruktur utama dalam pengelolaan sumber daya, distribusi informasi, hingga pemberdayaan masyarakat (Hasan et al., 2025). Namun, proses adaptasi ini tidak berlangsung seragam antar sektor. Dalam praktiknya, transformasi digital masih mengalami ketimpangan, terutama di sektor-sektor yang berbasis nilai, seperti organisasi keagamaan dan sosial yang cenderung konservatif dan lebih terikat pada struktur hierarkis serta norma-norma tradisional.

Secara global, adopsi teknologi digital di sektor keagamaan masih tertinggal dibandingkan sektor lainnya. Menurut data Hasan et al. (2025), tingkat adopsi digital di organisasi keagamaan baru mencapai 55% pada tahun 2024, dibandingkan dengan sektor teknologi yang telah mencapai 95%. Ini menandakan adanya gap digital yang lebar yang berpotensi menghambat efektivitas organisasi keagamaan dalam menjalankan fungsi sosial, pendidikan, dan keagamaannya. Salah satu penyebab utama dari kesenjangan ini adalah belum optimalnya kesiapan sumber daya manusia, terbatasnya infrastruktur teknologi, serta resistensi terhadap perubahan yang berakar dari budaya organisasi dan nilai-nilai religius yang dijunjung tinggi (Putra et al., 2025).

Dalam konteks Indonesia, hal ini menjadi tantangan tersendiri mengingat peran signifikan organisasi masyarakat berbasis Islam dalam pembangunan sosial, khususnya dalam pemberdayaan perempuan. Salah satu organisasi yang merepresentasikan dinamika ini adalah PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta, sebuah organisasi yang berkomitmen terhadap pendidikan dan pemberdayaan perempuan dalam kerangka nilai-nilai Islam. Meskipun memiliki potensi besar untuk memanfaatkan teknologi digital sebagai alat pemberdayaan dan efisiensi organisasi, PERWATI Jakarta juga menghadapi dilema antara tuntutan modernisasi dan pelestarian nilai-nilai tradisional.

Transformasi digital, jika diterapkan secara strategis, dapat menjadi katalisator dalam peningkatan kinerja organisasi dan pegawainya. Teknologi tidak hanya mempercepat proses kerja dan mengurangi biaya operasional, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, memperluas akses layanan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas (Dickson, 2025). Namun, teknologi bukanlah solusi tunggal. Elemen lain yang tak kalah penting adalah inovasi. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan produk atau teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan paradigma dalam berpikir, berinteraksi, dan mengelola organisasi secara lebih adaptif dan berkelanjutan (Zafar & Iqbal, 2025). Dalam organisasi keagamaan, inovasi dapat terwujud melalui penerapan sistem informasi manajemen, pengembangan media dakwah digital, hingga program pelatihan daring yang memperluas cakupan dan efektivitas pemberdayaan anggota.

Meskipun demikian, kajian akademik mengenai hubungan antara transformasi digital, inovasi, dan kinerja pegawai dalam organisasi keagamaan, khususnya yang berbasis gender seperti PERWATI, masih sangat terbatas. Kebanyakan penelitian yang ada lebih berfokus pada sektor korporasi atau lembaga pemerintah. Penelitian di bidang ini cenderung mengabaikan aspek nilai dan budaya sebagai variabel yang berperan dalam keberhasilan digitalisasi. Inilah yang menjadi *research gap* utama dan sekaligus urgensi dari penelitian ini. Minimnya studi kontekstual yang membahas digitalisasi dalam organisasi perempuan berbasis Islam menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyusun kerangka teoritis dan praktis baru yang sesuai dengan kondisi lapangan (Alkaraan & Darwish, 2025).

Penelitian ini membawa *novelty* dengan dua pendekatan. Pertama, pendekatan kontekstual yang menempatkan organisasi Islam perempuan sebagai objek utama kajian, yang selama ini kurang mendapat perhatian akademik. Kedua, integrasi antara transformasi digital dan inovasi sebagai determinan kinerja organisasi, yang dikaji secara simultan dan terukur melalui pendekatan empiris. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik total sampling terhadap seluruh pengurus PERWATI Jakarta, penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika internal dalam menghadapi perubahan teknologi serta potensi inovasi dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi strategis bagi organisasi Islam serupa dalam mengembangkan kebijakan digitalisasi yang adaptif terhadap nilai-nilai keislaman, serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi birokrasi, dan keterlibatan anggota. Diharapkan penelitian ini juga mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif mengenai bagaimana organisasi berbasis agama dapat menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan identitas dan nilai fundamentalnya.

Adapun dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya temuan literatur manajemen organisasi dengan menghadirkan perspektif baru tentang transformasi digital dan inovasi dalam organisasi berbasis nilai dan gender. Penelitian ini sekaligus menjadi titik tolak untuk studi-studi lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara teknologi, budaya, dan kinerja dalam ekosistem organisasi sosial-keagamaan.

Transformasi digital

Transformasi digital telah menjadi faktor utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi di berbagai sektor. Dalam konteks sumber daya manusia, transformasi digital tidak hanya mengubah cara pegawai bekerja tetapi juga mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, serta inovasi dalam organisasi (Kusnadi, 2024; Sulastri & Methasari, 2025).

Perubahan signifikan yang dibawa oleh digitalisasi mencakup penerapan teknologi berbasis cloud, kecerdasan buatan (AI), big data, dan sistem enterprise resource planning (ERP). Menurut Kusnadi (2024), organisasi yang mengadopsi teknologi digital mengalami peningkatan kinerja pegawai karena efisiensi kerja yang lebih tinggi, komunikasi yang lebih baik, dan otomatisasi tugas administratif yang mengurangi beban kerja pegawai.

Selain efisiensi kerja, digitalisasi juga berdampak pada fleksibilitas pegawai. Studi oleh Citra dan Purnaweni (2025) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem kerja hybrid berbasis teknologi mengalami peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Malika et al. (2024), yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja yang diberikan oleh transformasi digital meningkatkan kepuasan pegawai dan menurunkan tingkat stres kerja.

Transformasi digital juga memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan inovasi dalam organisasi. Studi oleh Naufal dkk (2025) mengungkapkan bahwa digitalisasi memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi bisnis yang lebih inovatif melalui pemanfaatan data real-time dan analitik prediktif. Penggunaan AI dan machine learning dalam pengambilan keputusan membantu pegawai mengidentifikasi pola dan tren yang dapat meningkatkan efisiensi kerja serta inovasi dalam produk atau layanan.

Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan, terutama dalam hal kesiapan sumber daya manusia. Penelitian oleh Khaira (2024) menunjukkan bahwa resistensi pegawai terhadap perubahan teknologi menjadi salah satu hambatan utama dalam implementasi transformasi digital. Kurangnya literasi digital dan keterampilan teknologi di kalangan pegawai menyebabkan adopsi sistem digital tidak berjalan optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan program pengembangan keterampilan digital

untuk memastikan pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi (Hasbiah et al., 2024).

Keamanan data juga menjadi isu utama dalam implementasi digitalisasi. Studi oleh Hasbiah et al (2024) menyoroti bahwa dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam organisasi, ancaman terhadap keamanan informasi dan privasi pegawai juga semakin tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan keamanan siber yang ketat, termasuk enkripsi data, manajemen akses pengguna, serta pelatihan kesadaran keamanan bagi pegawai.

Transformasi digital juga berdampak positif pada sistem evaluasi kinerja pegawai. Menurut penelitian Rahmawati (2025), sistem evaluasi berbasis digital memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara real-time menggunakan indikator kinerja utama (KPI) yang lebih objektif. Dengan sistem ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan dalam kinerja pegawai secara lebih akurat dibandingkan dengan metode evaluasi konvensional.

Selain itu, digitalisasi dalam pelatihan pegawai semakin berkembang. Studi oleh Malika et al. (2024) menunjukkan bahwa e-learning dan platform pelatihan daring memungkinkan pegawai untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Hal ini membantu pegawai meningkatkan keterampilan mereka tanpa mengganggu produktivitas kerja.

Di sektor publik, digitalisasi telah mengubah cara kerja pegawai pemerintahan. Studi oleh Waluyo & Mulya (2024) menemukan bahwa digitalisasi birokrasi membantu meningkatkan efisiensi layanan publik dengan mengurangi proses manual yang memakan waktu. Sistem e-government yang terintegrasi memungkinkan pegawai pemerintahan untuk bekerja dengan lebih efektif dan meningkatkan transparansi dalam administrasi publik.

Dengan demikian, transformasi digital memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dalam berbagai aspek, termasuk peningkatan efisiensi kerja, fleksibilitas, inovasi, kepuasan kerja, serta keamanan data. Namun, keberhasilan implementasi digitalisasi sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan seperti resistensi pegawai, keamanan data, serta kebutuhan pelatihan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi digital yang komprehensif untuk memastikan bahwa transformasi digital berjalan secara efektif dan memberikan manfaat maksimal bagi pegawai serta organisasi secara keseluruhan. Beberapa penelitian sebelum juga mengkonfirmasi bahwa transformasi digital memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Putri & Asmike, 2023; Aprillanti dkk, 2025; Kusnadi, 2024; Sulastri & Methasari, 2025). Maka dari itu dalam penelitian ini penulis menyarankan:

H1. Transformasi Digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Inovasi

Inovasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi, terutama dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Dalam konteks bisnis modern, inovasi tidak hanya mencakup pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga melibatkan perubahan dalam proses kerja, teknologi, dan strategi manajemen yang bertujuan untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas yang lebih besar. Inovasi memberikan peluang bagi organisasi untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi operasional, serta memberikan solusi baru bagi permasalahan yang ada. Dalam studi yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2022), inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di industri percetakan. Dengan menerapkan metode kerja inovatif, pegawai dapat lebih cepat

beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas.

Selain itu, inovasi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan mendukung perkembangan keterampilan pegawai. Kusuma, Purwanto, dan Utama (2021) menemukan bahwa penerapan inovasi teknologi di tempat kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Dalam organisasi yang mengadopsi inovasi secara intensif, pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan, lebih percaya diri dalam mengimplementasikan ide-ide baru, dan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan teknologi atau prosedur kerja. Sebaliknya, pegawai dengan efikasi diri yang rendah sering kali mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan inovasi, yang pada akhirnya dapat menghambat peningkatan kinerja.

Di era digital, inovasi teknologi telah menjadi faktor yang semakin penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Studi yang dilakukan oleh Muawanah dan Pujianto (2023) menunjukkan bahwa kapabilitas inovasi dalam pemasaran digital berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Dengan pemanfaatan teknologi digital, pegawai dapat bekerja lebih fleksibel, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai target bisnis. Teknologi memungkinkan pegawai untuk mengakses informasi dengan lebih cepat, melakukan analisis pasar secara lebih akurat, serta meningkatkan interaksi dengan pelanggan. Dalam konteks ini, inovasi dalam strategi pemasaran digital tidak hanya membantu perusahaan mencapai target penjualan yang lebih tinggi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan adaptif bagi pegawai.

Lebih lanjut, inovasi dalam organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Penelitian oleh Kending, Pio, dan Rumawas (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mendukung inovasi dan budaya organisasi yang mendorong kreativitas berperan penting dalam meningkatkan adopsi inovasi di tempat kerja. Pemimpin yang memiliki visi inovatif akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk lebih berani dalam mengambil inisiatif dan mengembangkan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Organisasi yang menerapkan budaya kerja yang mendukung inovasi juga cenderung memiliki pegawai yang lebih aktif dalam berkontribusi terhadap perbaikan proses bisnis. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang mendorong pembelajaran dan eksperimen dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam mengadopsi dan menerapkan inovasi dalam aktivitas kerja mereka.

Dampak inovasi terhadap kinerja pegawai tidak hanya terbatas pada aspek produktivitas, tetapi juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai. Studi oleh Mardiah dan Simatupang (2020) dalam sektor agribisnis menemukan bahwa inovasi dalam sistem kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan efisien. Ketika inovasi diterapkan dengan baik, pegawai merasakan manfaat langsung berupa peningkatan kenyamanan kerja, pengurangan beban kerja yang berlebihan, serta adanya peluang untuk mengembangkan keterampilan baru. Selain itu, inovasi yang berfokus pada peningkatan efisiensi kerja dapat membantu pegawai dalam mengelola waktu mereka secara lebih efektif, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Namun, tidak semua inovasi memberikan dampak positif secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dalam beberapa kasus, inovasi justru dapat menimbulkan resistensi di

kalangan pegawai, terutama jika perubahan yang diperkenalkan tidak disertai dengan dukungan yang memadai dari manajemen. Studi oleh Kusuma, Purwanto, dan Utama (2021) menunjukkan bahwa penerapan inovasi tanpa mempertimbangkan kesiapan pegawai dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Pegawai yang merasa tidak siap untuk mengadopsi teknologi atau prosedur baru sering kali mengalami tekanan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi inovasi sangat bergantung pada strategi komunikasi yang digunakan oleh manajemen dalam memperkenalkan perubahan, serta pada program pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan tersebut.

Dalam perspektif ekonomi, inovasi juga berperan dalam meningkatkan daya saing perusahaan melalui optimalisasi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muawanah dan Pujianto (2023) menegaskan bahwa organisasi yang secara konsisten menerapkan inovasi memiliki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang cenderung mempertahankan metode kerja tradisional. Dengan terus mengembangkan inovasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi produksi, memperluas pasar, serta menciptakan nilai tambah yang lebih besar bagi pelanggan. Dalam hal ini, pegawai yang bekerja di lingkungan yang inovatif memiliki kesempatan lebih besar untuk meningkatkan keterampilan mereka, memperluas wawasan, serta berkontribusi secara lebih efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Inovasi merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas, efisiensi, maupun kepuasan kerja. Penerapan inovasi yang efektif memerlukan dukungan dari berbagai aspek, termasuk kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, serta kesiapan individu dalam mengadopsi perubahan. Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa inovasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, faktor-faktor seperti tingkat efikasi diri, strategi komunikasi manajerial, serta pelatihan kerja memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada pengembangan inovasi itu sendiri, tetapi juga pada strategi pendukung yang memastikan bahwa pegawai dapat mengoptimalkan manfaat dari inovasi tersebut. Beberapa penelitian sebelum juga mengkonfirmasi bahwa inovasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Dewi & Wibawa, 2022; Muawanah & Pujianto, 2023; Kusuma et al., 2021; Kending et al., 2022). Maka dari itu dalam penelitian ini penulis menyarankan:

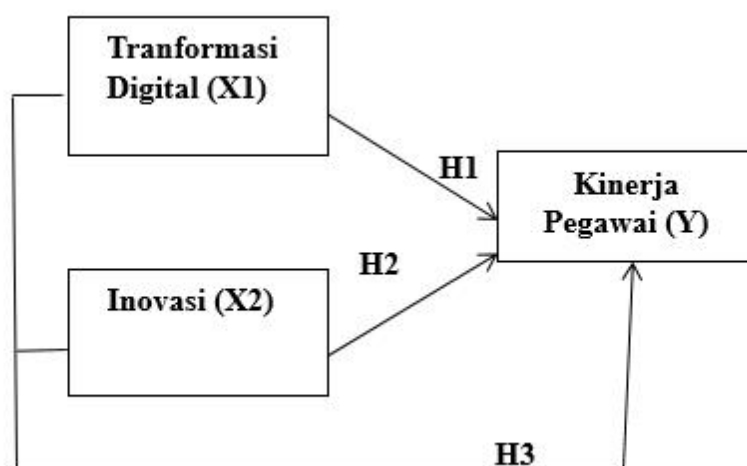
H2. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Dalam konteks manajemen, kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang yang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsi yang sesuai dan tanggung jawab yang diterima. Umumnya setiap organisasi maupun instansi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga dalam hal ini SDM menjadi faktor penentu bagi organisasi ataupun instansi untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

kontribusi terhadap ekonomi. Selain itu menurut Edison dalam Agustin & Permatasari (2020). Kinerja adalah suatu proses yang menacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Kasmir dalam Septiani (2019) kinerja adalah hasil kerja dan prilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo 2017:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Susanto, 2020) mengemukakan kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Konseptual Variabel Penelitian

Variabel Transformasi Digital dan Inovasi merupakan faktor yang menjadi permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini, hal didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa transformasi digital memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Putri & Asmike, 2023; Aprillanti dkk, 2025; Kusnadi, 2024; Sulastri & Methasari, 2025). Dengan mengadopsi teknologi digital, PERWATI dapat meningkatkan efisiensi operasional melalui sistem manajemen berbasis cloud, aplikasi komunikasi, dan pengelolaan data yang lebih baik. Hal ini mempercepat proses administrasi, pengambilan keputusan, dan mempermudah koordinasi antar pengurus dan anggota. Selain itu, inovasi dalam program-program seperti pengajian virtual dan pelatihan berbasis teknologi memperluas jangkauan dakwah serta memberikan akses yang lebih luas kepada anggota, terutama di daerah terpencil, yang meningkatkan kualitas pendidikan dan keterlibatan anggota.

Selain meningkatkan efisiensi, transformasi digital dan inovasi juga mendukung pemberdayaan ekonomi anggota. Dengan platform digital untuk program kewirausahaan, anggota dapat mengakses pelatihan, pasar, dan pendampingan usaha lebih mudah. Pengelolaan organisasi yang transparan dan akuntabel melalui teknologi digital memperkuat kepercayaan anggota dan mitra. Secara keseluruhan, kombinasi antara transformasi digital dan inovasi memperkuat kinerja PERWATI dalam mencapai tujuannya, memperluas dampak

pemberdayaan perempuan, serta meningkatkan peran wanita Islam dalam masyarakat, hal ini didukung oleh temuan yang menyatakan bahwa inovasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Dewi & Wibawa, 2022; Muawanah & Pujiyanto, 2023; Kusuma et al., 2021; Kending et al., 2022). Maka dari itu dalam penelitian ini penulis menyaran:

H3. Transformasi Digital dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

B. METODE

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis mengenai pengaruh transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan situasi dan kondisi aktual dari ketiga variabel yang diteliti, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Kegiatan penelitian dilaksanakan di lingkungan organisasi PP. PERWATI Jakarta selama bulan Maret hingga April 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik organisasi yang sedang dalam proses adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital, namun menghadapi tantangan struktural dan kultural tertentu. Organisasi ini juga relevan untuk dikaji karena memiliki peran aktif dalam bidang pendidikan, sosial, dan keagamaan, khususnya dalam pemberdayaan perempuan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Karena jumlah populasi relatif kecil, yakni 45 orang pengurus aktif PERWATI, seluruh individu yang memenuhi kriteria dijadikan sampel penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti mendapatkan data yang komprehensif dan representatif atas keseluruhan populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner terstruktur. Instrumen tersebut memuat item-item pernyataan yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yakni transformasi digital, inovasi, dan kinerja pegawai. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert lima poin (Sugiyono, 2017). Untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data, instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan secara luas.

Variabel transformasi digital diukur dengan indikator seperti intensitas penggunaan teknologi, frekuensi pemanfaatan sistem digital, serta jenis aplikasi yang digunakan dalam aktivitas organisasi, mengacu pada indikator dari Kontic & Vidcki (2018) dan dikembangkan dalam konteks lokal oleh Tjhay (dalam Aqil & Rumianti, 2021). Sementara itu, variabel inovasi dianalisis berdasarkan indikator inovasi menurut Abbas et al, (2022), yaitu Efektivitas waktu kerja. Variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator hasil kerja, perilaku kerja, serta sifat pribadi, merujuk pada model dari Russel & Bernandin (1994) dalam Sugiarto (2018).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan rata-rata skor masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Kemudian, dilakukan uji regresi linier berganda untuk menguji secara simultan dan parsial pengaruh transformasi digital dan inovasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (Ghozali, 2018).

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman empirismengenai sejauh mana transformasi digital dan inovasi berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di organisasi sosial berbasis keislaman seperti PERWATI Jakarta.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Transformasi Digital (X1), Inovasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai korelasi *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,294. Artinya, setiap item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data. Validitas yang tinggi ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat (Sugiyono, 2019).

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel melebihi ambang batas minimum 0,6. Untuk variabel Transformasi Digital, nilai reliabilitas mencapai 0,93, yang menunjukkan tingkat konsistensi tinggi. Sementara itu, variabel Inovasi memiliki nilai 0,95, yang juga berada pada kategori sangat reliabel. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa pengukuran inovasi dalam penelitian ini stabil dan dapat dipercaya.

Pada variabel Kinerja Pegawai, nilai Cronbach's Alpha tercatat sebesar 0,91, juga berada pada kategori sangat reliabel (Ghozali, 2018). Nilai ini menunjukkan bahwa item-item kinerja dapat memberikan hasil yang konsisten, meskipun konsistensinya tidak sekuat dua variabel lainnya, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan secara statistik.

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini baik sebelum maupun setelah penerapan transformasi digital dan inovasi dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, proses pengumpulan data dianggap telah menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Berdasarkan tabel 1 Kolmogorov-Smirnov dalam pemakaian regresi, dengan kata lain persyaratan pemakaian regresi penyebaran data harus normal. Dengan kriteria, jika $\text{sig} > 0,05$ maka data tersebut normal dan sebaliknya jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tersebar tidak dengan normal. Sementara dari tabel output diatas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,411. Karena $0,052 > 0,05$ maka data tersebut nilai residualnya normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.25692582
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.062

	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

a. Test distribution is Normal.

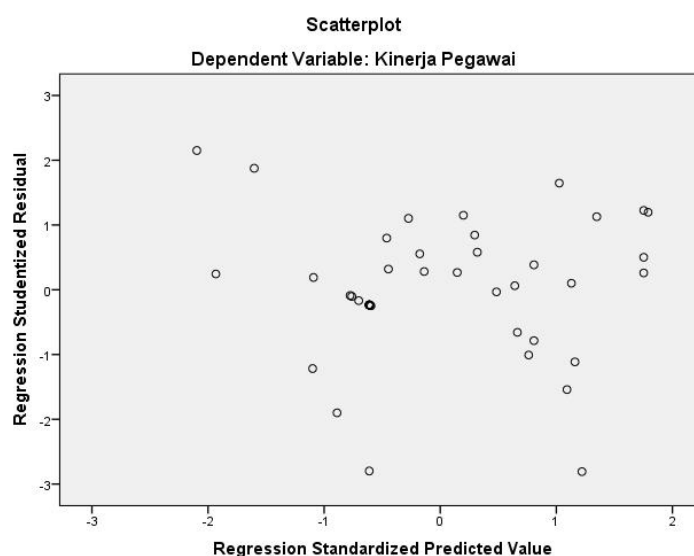
b. Calculated from data.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Transformasi Digital (X1)	0,413	2,423	Tidak ada multikolinearitas
Inovasi (X2)	0,413	2,423	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS20 (*data diolah pada tahun 2025*)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF untuk variabel penelitian adalah : nilai tolerance untuk variabel transformasi digital sebesar 0,413 dan nilai VIF 2,423 > 10 , nilai tolerance inovasi sebesar sebesar 0,413 dan nilai VIF 2,423 > 10, dan nilai tolerance sehingga variabel transformasi digital, dan inovasi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang tampak pada scatter plot dapat dilihat bahwa

titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi initalah baik. Kerna semua asumsi sudah terpenuhi maka, berikut hasil dari pengujian hipotesis:

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Variabel Bebas	T Tabel	T Hitung	Sig.	Kesimpulan
Transformasi Digital (X1)	2.016	3.838	0.000	H ₁ diterima
Inovasi (X2)	2.016	-0.196	0.845	H ₂ ditolak.

Sumber: data SPSS20 (*data diolah pada tahun 2025*)

Berdasarkan pada tabel 2 uji parsial dapat diketahui bahwa ada satu diantara variabel independent memiliki nilai t-hitung yang lebih kecil dari pada t-tabel yaitu:

H1. Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Transformasi Digital (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.838 > 2.016$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel Transformasi Digital berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis petama yang menyatakan bahwa variabel Transformasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka untuk hipotesis pertama dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan Yuantika & Pramono (2024) yang menyatakan bahwa transformasi digital dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam tugasnya. Transformasi digital terbukti memberikan pengaruh yang besar dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama di sektor religi. Dengan semakin berkembangnya teknologi, proses kerja menjadi lebih efisien dan cepat. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dan produktif.

Digitalisasi membantu karyawan mengakses informasi yang dibutuhkan secara cepat dan akurat. Teknologi yang digunakan juga memperlancar komunikasi dan kolaborasi antar tim, sehingga pekerjaan bisa dilakukan secara lebih terkoordinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penerapan transformasi digital di perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil studi dari Setiawan (2020), yang menyatakan bahwa transformasi digital sangat efektif dalam mendorong produktivitas kerja. Digitalisasi bukan hanya soal alat, tetapi juga soal bagaimana alat itu mempermudah pekerjaan sehari-hari dan menjawab tantangan yang ada di tempat kerja modern.

Lebih lanjut, Astuti dan Mulyana (2019) juga mendukung pandangan tersebut. Mereka menyebut bahwa teknologi digital membuat cara kerja menjadi lebih fleksibel dan adaptif. Artinya, karyawan bisa lebih cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah.

Namun, keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan siap menerima perubahan tersebut. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pendampingan, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Jika tidak ada kesiapan internal, transformasi digital justru bisa menimbulkan masalah, seperti kebingungan atau penurunan produktivitas.

Dari hal tersebut penulis menyimpulkan, transformasi digital memang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun agar dampaknya benar-benar maksimal, perusahaan harus mendukungnya dengan strategi yang tepat, pelatihan yang cukup, dan kesiapan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan.

H2. Pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Inovasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel ($-0.196 < 2.016$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0.845 > 0.05$). Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya Inovasi tidak berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai signifikan lebih besar dari pada nilai alpha maka untuk hipotesis kedua dapat ditolak. Hal ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Inovasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karyawan (Rompas et al, 2020; Kending et al, 2022 ; Kusuma et al, 2021).

Secara umum, berbagai penelitian menemukan bahwa inovasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Salah satu faktor utama adalah ketidaksiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Inovasi sering diterapkan secara top-down, tanpa melibatkan karyawan dalam perencanaan dan proses implementasinya. Hal ini menyebabkan resistensi dan menurunnya semangat kerja karena inovasi dianggap sebagai beban tambahan yang tidak mendukung tugas inti mereka (Prasojo, 2016; Andjarwati, 2014).

Selain itu, inovasi sering kali bersifat teknis atau struktural, seperti digitalisasi dan penyederhanaan proses, namun tidak menyentuh aspek-aspek yang berhubungan langsung dengan pengalaman kerja karyawan. Jika inovasi tidak dilengkapi dengan pelatihan, pendampingan, dan komunikasi yang baik, maka hasilnya bisa kontraproduktif (Suyadi, 2021). Subagyo (2011) juga menekankan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan inovasi. Tanpa budaya yang mendukung perubahan, maka inovasi hanya akan menjadi simbolis dan tidak berdampak nyata.

Dalam konteks organisasi sosial dan keagamaan, ketidakefektifan inovasi bahkan menjadi lebih kompleks. Penerapan inovasi dalam jenis organisasi ini tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja sebagaimana yang diharapkan pada organisasi profit. Budaya kerja yang konservatif dan berbasis nilai spiritual menyebabkan organisasi cenderung lebih menekankan stabilitas dan pelestarian tradisi dibandingkan dengan perubahan yang dibawa oleh inovasi modern. Hal ini menciptakan resistensi yang tinggi terhadap segala bentuk pembaruan.

Dalam banyak kasus, karyawan justru mengalami penurunan motivasi ketika inovasi yang diperkenalkan tidak sejalan dengan nilai-nilai dasar organisasi. Di lingkungan keagamaan, kinerja karyawan lebih banyak diukur dari loyalitas terhadap misi organisasi dan komitmen pada nilai-nilai spiritual, bukan dari efektivitas proses kerja atau target output.

Oleh karena itu, inovasi teknologi atau sistem kerja baru tidak banyak memengaruhi aspek-aspek yang dianggap penting dalam organisasi ini.

Ketidaksiapan sumber daya manusia juga menjadi faktor penghambat utama. Minimnya pelatihan dan kurangnya kompetensi digital membuat karyawan kesulitan untuk mengadopsi sistem baru. Inovasi juga sering terbatas hanya pada tataran manajerial, tanpa menyentuh aspek operasional yang langsung dijalankan oleh karyawan, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas personal menjadi sangat minim.

Lebih lanjut, sistem penilaian kinerja dalam organisasi sosial dan keagamaan tidak berbasis KPI atau target output, membuat keberhasilan inovasi sulit diukur secara objektif. Akibatnya, inovasi kerap dianggap tidak relevan. Dalam budaya kerja yang menekankan kolektivitas, partisipasi, dan kesetaraan, motivasi karyawan lebih didorong oleh relasi sosial dan kepuasan batiniah, bukan oleh insentif material sebagaimana dalam perusahaan profit.

Ketika inovasi diperkenalkan untuk meningkatkan efisiensi atau daya saing, sering kali justru menimbulkan konflik nilai dan mengganggu semangat kerja kolektif. Bahkan, dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa nilai spiritual dan semangat kebersamaan justru menjadi faktor dominan yang mengurangi urgensi inovasi.

Sebagian besar inovasi juga dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan kerja spesifik di lingkungan sosial-keagamaan. Karyawan merasa pembaruan hanya menambah beban administratif tanpa membawa manfaat nyata. Ditambah lagi, tidak adanya mekanisme insentif berbasis inovasi membuat karyawan enggan untuk terlibat aktif dalam proses perubahan.

Namun demikian, penting untuk dipahami bahwa kegagalan inovasi di organisasi sosial-keagamaan bukan berarti inovasi tidak penting. Permasalahan utamanya terletak pada ketidaksesuaian pendekatan inovatif dengan nilai-nilai dasar organisasi tersebut. Inovasi yang tidak kontekstual dan eksklusif berisiko menciptakan alienasi serta ketidakterlibatan dari para karyawan.

Oleh karena itu, organisasi berbasis nilai sebaiknya mengadopsi pendekatan inovatif yang sejalan dengan spiritualitas dan kolektivitas, dengan menempatkan nilai manusia dan misi sosial sebagai pusat dari setiap pembaruan sistem kerja.

H3. Pengaruh Tranformasi Digital Inovasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	626.302	2	313.151	16.495	.000 ^b
Residual	797.342	42	18.984		
Total	1423.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Inovasi, Transformasi digital

Sumber: data SPSS20 (*data diolah pada tahun 2025*)

Berdasarkan pada tabel 4 uji simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,495 lebih besar dari F tabel yaitu 3,220 ($16,495 > 3,220$) dengan nilai alfa 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa Transformasi Digital dan Inovasi dikatakan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Keofesien diterminasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengarug yang di berikan oleh masing masing variabel baik secara parsial atau scara simultan, hal ini dapat disajikan oleh tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 5
Koefesien Diterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.413	4.357

a. Predictors: (Constant), Sarana, Disiplin, Inovasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data SPSS20 (*data diolah pada tahun 2025*)

Berdasarkan data yang disajikan oleh data di atas dapat dilihat variabel Transformasi Digital dan Inovasi dengan nilai R Square sebesar 0,440 (dimana $KD = R^2 \times 100\%$ atau $0,440 \times 100\% = 44\%$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital dan Inovasi memberikan 44% pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan variabel Transformasi Digital dan Inovasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai f-hitung lebih besar dengan nilai f-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha maka untuk hipotesis ketiga dapat diterima, sementara itu secara keseluruhan melalui disimpulkan bahwa variabel Transformasi Digital dan Inovasi memberikan 44 % pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan inovasi memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan PP. Persatuan Wanita Tarbiyah Islamiyah (PERWATI) Jakarta. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan, meskipun secara parsial hanya transformasi digital yang menunjukkan hubungan yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin optimal pemanfaatan teknologi dalam proses kerja organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas dan produktivitas kinerja pegawainya. Sementara itu, inovasi belum memberikan dampak yang signifikan apabila berdiri sendiri, namun tetap berperan penting ketika dikombinasikan dengan transformasi digital sebagai bagian dari pembaruan sistem kerja secara keseluruhan.

Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan organisasi dalam menghadapi era digital sangat berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusianya dalam mengadopsi teknologi secara aktif dan produktif. Namun, penerapan transformasi digital tidak cukup hanya dengan menghadirkan perangkat atau sistem baru; dibutuhkan pula pemahaman, pelatihan, dan budaya kerja yang mendukung perubahan tersebut. Dalam konteks organisasi berbasis nilai seperti PERWATI, inovasi harus dirancang selaras dengan prinsip-prinsip Islam dan sensitivitas sosial, agar dapat diterima dan diimplementasikan secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, disarankan agar PP. PERWATI Jakarta terus memperkuat sistem digitalisasi secara menyeluruh, tidak hanya pada aspek komunikasi dan administrasi, tetapi juga dalam pengelolaan program, pelatihan kader, dan manajemen keanggotaan. Selain itu, organisasi perlu menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi, melalui pengembangan budaya kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru, pelatihan yang berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi untuk mempercepat pelayanan dan memperluas jangkauan aktivitas dakwah dan pemberdayaan. Dengan langkah-langkah strategis tersebut, PERWATI akan

mampu menjadi organisasi Islam perempuan yang tidak hanya responsif terhadap perubahan zaman, tetapi juga menjadi pelopor transformasi berbasis nilai dalam masyarakat.

E. REFERENSI

- Abbas, S. A., Alamsyah, B. H., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak inovasi teknologi dalam mendorong kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332-343.
- Agustin, P., & Permatasari, R. I. (2020). pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja divisi new product development (npd) pada pt. mayora indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).
- Alkaraan, F., & Darwish, T. (2025). The Influence of COVID-19 on the Adoption of Disruptive Technologies in SMEs Practices: UAE Context. In *From Digital Disruption to Dominance: Leveraging FinTech Applications for Sustainable Growth* (pp. 299-311). *Emerald Publishing Limited*.
- Andjarwati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 15-21.
- Aprillianti, D. Z., Wulandari, Y. P., Mahfud, M., & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Efektivitas MSDM di Era Industri 4.0. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 194-203.
- Aqil, M., & Rumianti, C. (2025). Digitalisasi Pelayanan dan Transformasi Digital Terhadap Kualitas Pelayanan RSUD Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal e-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 4(2), 28-38.
- Astuti, R., & Mulyana, A. (2019). Peran teknologi digital dalam membentuk lingkungan kerja adaptif. *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 11(2), 55-68.
- Citra, I. R., & Purnaweni, H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rembang. *Nova Idea*, 1(4), 127-141.
- Dewi, N. K., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh inovasi dan employee creativity terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-20.
- Dickson, R. K. (2025). Organizational Resilience as the Springboard for Organizational Success in a Turbulent Business Environment. *European Journal of Management, Economics and Business*, 2(2), 3-24.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, E. F., Alzuod, M. A., Al Jasimee, K. H., Alshdaifat, S. M., Hijazin, A. F., & Khrais, L. T. (2025). The Role of Organizational Culture in Digital Transformation and Modern Accounting Practices Among Jordanian SMEs. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(3), 147.
- Hasbiah, H., Prasodjo, T., Saifuloh, N. I., Daud, A., & Awaluddin, M. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Administrasi Publik Untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Publik. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(6), 46-53.
- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 105-117.

- Khaira, N. (2024). Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millennial dan Z di GoTo Group. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(2), 135-147.
- Kusnadi, A. S. (2024). Pengaruh Transformasi Digital, Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1845-1865.
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). *Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai moderasi*. *Forum Ekonomi*, 23(2), 302-309.
- Malika, P. C., Fahrezi, R. M., Putri, A. R., Nur'alina, P. S., Pratama, R. T., & Tumanggor, B. F. (2024). Analisis Efektivitas Penggunaan Media Pelatihan Online “ASN Unggul” Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(2), 95-110.
- Mardiah, U., & Simatupang, P. (2020). Pengaruh peran dan inovasi terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 2(2), 124-135.
- Muawanah, C. C., & Pujiyanto, W. E. (2023). *Pengaruh innovation capability terhadap kinerja individu yang dimediasi oleh digital marketing pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM)*. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 25(2), 247-260.
- Naufal, M. R., Daud, I., & Sulistiowati, S. (2025) Strategi Transformasi Digital dan Kepemimpinan Transformasional untuk Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada UMKM: Tinjauan Literatur. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 8, pp. 467-478).
- Prasojo, L. D. (2016). Pengaruh Inovasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(2), 167-179.
- Putra, A. P., Riani, A. L., Irianto, H., & Sakuntalawati, R. D. (2025). Implementation of SDG 8: Business Strategy and MSMEs Performance: Investigating the Moderating Role of Entrepreneurial Behavior in Regional Markets. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(3), e04654-e04654.
- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023, September). Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi Pt. Permata Bank Tbk). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 5).
- Rahmawati, P. P., Nasution, K., & Astuti, D. (2025). Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis: Peluang Dan Tantangan Di Era Globalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1522-1525.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan. *Productivity*, 1(2), 163-167
- Septiani, I., & Hr, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu: The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Indramayu District Education Office Staff. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25-33.
- Setiawan, I. (2020). *Transformasi digital dan implikasinya terhadap produktivitas kerja karyawan*. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 8(1), 34-45.
- Subagyo. (2011). *Kewirausahaan: Pengembangan Kreativitas dan Inovasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarto, Dergibson S, Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2018), 33.
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen SDM serta Dampaknya terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034-4038.
- Susanto, Y. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133-144.
- Suyadi, A. (2021). *Manajemen Inovasi dalam Organisasi Modern*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(3), 211–225.
- Waluyo, B., & Mulya, N. P. (2024). Hubungan antara Literasi Digital dan Kinerja Pegawai dalam Era Transformasi Birokrasi di Kesbangpol Kabupaten Solok Selatan. *Nagasena: Jurnal Ilmu Komunikasi Buddha*, 1(2).
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuantika, A., & Pramono, R. (2024). Pengaruh Transformasi Digital Dan Irtc Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Moewardi Surakarta. *Journal of Syntax Literate*, 9(7).
- Zafar, A., & Iqbal, S. (2024). Adoption Of 5g Technology In Business Management. *Pakistan Journal of Applied Social Sciences*, 15(2), 1-18.