



Pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Nasional

Hasfi Fathul Hakim Tri Pujiono^{1*}, Indra Hastuti², Esti Dwi Rahmawati³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email: 220414099@mhs.udb.ac.id¹, indra_hastuti@udb.ac.id², esti_dwirahmawati@udb.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 220414099@mhs.udb.ac.id

Abstract. *Rapid advancements in digital technology are driving the banking industry, including Islamic banking, to enhance human resource capabilities in order to adapt to increasingly complex job demands. This study aims to examine the influence of digital capability on employee performance at Bank Syariah Nasional. This research employs a quantitative approach with a survey method, involving 60 employees of Bank Syariah Nasional KCS Solo selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire based on a Likert scale of 1–5, while data analysis was conducted using IBM SPSS version 25, including instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, partial t-tests, and the coefficient of determination. The findings prove that digital capability has a positive and significant effect on employee performance, evidenced by a t-value of 4.550 and a significance level of 0.000, which is below 0.05. The positive regression coefficient of 0.531 indicates that every one-unit increase in digital capability improves employee performance by 0.531 units. The contribution of digital capability in explaining employee performance reaches 26.3 percent, while the remaining percentage is influenced by other external factors such as motivation and work environment. The practical implication encourages Bank Syariah Nasional's management to conduct structured and continuous digital training programs. Furthermore, future researchers are advised to include other variables to gain a more comprehensive understanding of the determinants of employee performance in the era of digital transformation.*

Keywords: *Bank Syariah Nasional; Digital Capability; Digital Transformation; Employee Performance; Organizational Performance.*

Abstrak. Perkembangan teknologi digital yang pesat mendorong industri perbankan, termasuk perbankan syariah, untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan digital terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 60 karyawan Bank Syariah Nasional KCS Solo yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5, sementara analisis data menggunakan software IBM SPSS versi 25 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji t parsial, serta koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,550 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Koefisien regresi positif sebesar 0,531 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kemampuan digital akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,531 satuan. Kontribusi kemampuan digital dalam menjelaskan kinerja karyawan mencapai 26,3 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model seperti motivasi dan lingkungan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini mendorong manajemen Bank Syariah Nasional untuk menyelenggarakan pelatihan digital secara terstruktur dan berkelanjutan, serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan di era transformasi digital.

Kata Kunci: Bank Syariah Nasional; Kemampuan Digital; Kinerja Karyawan; Kinerja Organisasi; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental di berbagai sektor, termasuk industri perbankan. Era digital yang ditandai dengan otomatisasi, kecerdasan buatan, dan konektivitas *real-time* telah mendorong perusahaan untuk melakukan transformasi menyeluruh dalam sistem

operasional maupun strategi sumber daya manusia (Ahmad & Yulianto, 2024). Transformasi ini bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan bagi organisasi yang ingin tetap bertahan dan kompetitif. Dalam konteks perbankan syariah, perubahan ini menghadirkan tantangan tersendiri karena institusi harus mampu mengadopsi teknologi modern tanpa mengabaikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dan etika Islam dalam setiap lini operasionalnya.

Di tengah gelombang disrupsi teknologi, kemampuan digital menjadi salah satu kompetensi inti yang sangat menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Kemampuan digital didefinisikan sebagai kecakapan seseorang dalam mengakses, mengelola, mengomunikasikan, hingga menciptakan informasi melalui berbagai perangkat dan platform digital untuk mendukung penyelesaian tugas pekerjaan (Elisnawati *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki kemampuan digital yang baik tidak hanya mampu mengoperasikan sistem dengan cepat, tetapi juga dapat beradaptasi dengan pembaruan aplikasi, menganalisis data secara efektif, serta meningkatkan kolaborasi jarak jauh. Penelitian Sanjayyana *et al.*, (2024) menegaskan bahwa individu dengan literasi digital tinggi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif karena mereka mampu meminimalisir hambatan administratif dan mempercepat pengambilan keputusan strategis.

Dalam sektor perbankan nasional, terutama pada Bank Syariah Nasional, tuntutan terhadap penguasaan teknologi digital semakin meningkat seiring dengan maraknya layanan *fintech* dan *mobile banking* yang menjadi kebutuhan utama nasabah. Karyawan dihadapkan pada tuntutan untuk menguasai berbagai sistem digital, mulai dari platform *customer relationship management* (CRM), aplikasi pemrosesan transaksi, hingga alat komunikasi internal berbasis *cloud*. Karyawan yang tidak memiliki kapabilitas digital yang memadai berpotensi mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pelayanan dan menghambat pertumbuhan bisnis bank. Oleh karena itu, kemampuan digital tidak lagi dipandang sebagai keterampilan tambahan, tetapi sebagai faktor penentu utama dalam mempertahankan standar kinerja yang optimal di era perbankan modern.

Meskipun secara teoritis kemampuan digital diyakini memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, temuan dari berbagai penelitian empiris justru menunjukkan hasil yang beragam dan inkonsisten (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh Larasshati dan Priyastiwi (2024) serta Bethabara *et al.*, (2024) membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun di sisi lain, hasil studi Widyastuti, Trang, dan Taroreh (2025) menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa

dampak kemampuan digital mungkin bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kesiapan infrastruktur pendukung. Inkonsistensi hasil ini menciptakan celah ilmiah yang memerlukan pengujian lebih lanjut pada populasi yang berbeda.

Lebih jauh lagi, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung mengombinasikan variabel kemampuan digital dengan variabel lain seperti budaya inovasi, kepemimpinan digital, atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kondisi ini menyebabkan kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) dari kemampuan digital terhadap kinerja karyawan secara murni, tanpa intervensi variabel ketiga. Akibatnya, manajemen perusahaan seringkali kesulitan membedakan seberapa besar kontribusi spesifik dari peningkatan keterampilan digital terhadap pencapaian target kerja karyawan. Hal ini mendorong perlunya penelitian yang lebih terfokus untuk mengukur dampak langsung kemampuan digital, khususnya pada lingkungan perbankan syariah yang memiliki karakteristik operasional dan etos kerja yang khas dibandingkan bank konvensional.

Berdasarkan fenomena perubahan industri, ketimpangan hasil penelitian sebelumnya, serta masih terbatasnya kajian khusus pada sektor perbankan syariah di Indonesia, maka penelitian ini menjadi sangat urgen untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kemampuan digital terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional, dengan mengeliminasi variabel intervensi lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih objektif dan terukur. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat teori *Resource-Based View* (RBV) yang menekankan bahwa kapabilitas internal seperti keterampilan digital merupakan aset strategis yang sulit ditiru pesaing. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen Bank Syariah Nasional dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kapabilitas digital yang efektif, guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal dan adaptif terhadap percepatan transformasi teknologi di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kemampuan Digital

Kemampuan digital didefinisikan sebagai kecakapan individu dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengakses, mengelola, dan mengolah informasi secara efektif guna mendukung aktivitas pekerjaan. Pengertian ini merujuk pada KBBI yang mengartikan kemampuan sebagai kesanggupan atau kecakapan, sementara digital berkaitan dengan sistem

berbasis bilangan biner yang mendasari teknologi modern. Di era transformasi digital yang pesat, kemampuan ini menjadi krusial karena perusahaan dituntut untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Karyawan dengan kemampuan digital yang baik tidak hanya mampu bekerja lebih efektif dan efisien, tetapi juga memiliki daya saing yang lebih tinggi dalam menghadapi dinamika organisasi di tengah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut Amane *et al.* (2023), manfaat dari transformasi digital mencakup peningkatan efisiensi di segala bidang, peningkatan pelayanan dan hubungan dengan pelanggan, peningkatan inovasi dan kolaborasi, serta perubahan mendasar dalam model dan proses berorganisasi. Untuk mengukur sejauh mana kemampuan digital dimiliki oleh karyawan, Elisnawati *et al.* (2023) mengemukakan empat indikator utama, yaitu: *Access* (kemampuan mengakses informasi), *Use* (kemampuan menggunakan sistem digital), *Communicate* (kemampuan berkomunikasi melalui teknologi), dan *Create* (kemampuan menciptakan atau mengembangkan materi pekerjaan berbasis digital). Berdasarkan teori *Resource-Based View* (RBV), kemampuan digital merupakan kapabilitas internal yang bernilai dan sulit ditiru, sehingga jika dikelola dengan baik akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui produktivitas karyawan yang lebih optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Secara etimologis, merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Secara terminologis, Sinambela (2022) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Ahmad *et al.*, (2022) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan sekadar output pekerjaan, melainkan cerminan dari kontribusi nyata individu terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.

Di era transformasi digital yang ditandai dengan perubahan teknologi yang masif dan tuntutan pasar yang dinamis, kinerja karyawan menjadi indikator sentral dalam mengukur keberhasilan organisasi. Perusahaan tidak lagi hanya menilai kinerja dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, kecepatan respons, ketepatan waktu, serta kemampuan berkolaborasi

dalam tim. Karyawan dengan kinerja tinggi menjadi aset paling berharga karena mereka mampu mendorong inovasi, menjaga stabilitas operasional, dan meningkatkan kepuasan pelanggan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Dalam konteks perbankan syariah, kinerja yang optimal menjadi kunci untuk mempertahankan kepercayaan nasabah sekaligus memastikan kepatuhan terhadap regulasi syariah yang ketat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari lingkungan organisasi (*eksternal*). Sinambela (2022) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan kerja individu, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks penelitian ini, salah satu faktor internal yang paling dominan adalah kemampuan digital. Karyawan yang memiliki kecakapan digital tinggi cenderung lebih cepat dalam mengakses informasi, lebih akurat dalam mengolah data, serta lebih efektif dalam berkomunikasi lintas divisi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, kemampuan digital merupakan faktor determinan yang tidak dapat diabaikan dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dapat dicapai secara objektif dan terukur, penelitian ini mengadopsi indikator-indikator yang dikemukakan oleh Ahmad *et al.*, (2022). Indikator pertama adalah pemahaman atas tugas dan tanggung jawab, yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengetahui dan memahami secara jelas apa yang menjadi kewajibannya dalam pekerjaan. Indikator kedua adalah kreativitas dan inovasi, yang mengukur kemampuan karyawan dalam mencari solusi baru dan alternatif terhadap permasalahan yang dihadapi. Indikator ketiga adalah kecepatan dalam bekerja, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditetapkan. Indikator keempat adalah ketelitian dalam pekerjaan, yang menekankan akurasi dan minimalisasi kesalahan dalam setiap output pekerjaan. Indikator kelima adalah kemampuan bekerja sama, yaitu kapasitas individu untuk berkolaborasi dan bersinergi dengan rekan kerja dalam tim. Kelima indikator ini sangat relevan untuk menilai kinerja karyawan di sektor perbankan, di mana keakuratan transaksi, kecepatan layanan, dan soliditas tim menjadi faktor penentu kepuasan nasabah.

Berdasarkan perspektif teori *Resource-Based View* (RBV), kinerja karyawan merupakan manifestasi nyata dari pengelolaan sumber daya internal organisasi yang unggul. Teori RBV menegaskan bahwa keunggulan kompetitif suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh aset fisik atau modal finansial, tetapi lebih banyak ditentukan oleh kapabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang berkinerja tinggi merupakan representasi dari

sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu individu yang memiliki kombinasi antara keterampilan teknis (seperti kemampuan digital) dan keterampilan perilaku (seperti etos kerja dan kolaborasi). Ketika kemampuan digital karyawan dikembangkan secara optimal, maka kinerja individu akan meningkat, yang pada gilirannya akan terakumulasi menjadi kinerja organisasi yang berkelanjutan dan sulit ditiru oleh kompetitor. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapabilitas digital karyawan bukanlah biaya, melainkan investasi strategis untuk menciptakan kinerja unggul yang menjadi fondasi daya saing jangka panjang perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan digital terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional. Objek penelitian ini berpusat pada sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung aktivitas kerja karyawan di lingkungan perbankan syariah. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Bank Syariah Nasional KCS Solo yang berstatus aktif, baik karyawan tetap maupun kontrak. Penentuan subjek ini didasari oleh karakteristik pekerjaan di sektor perbankan yang kini sangat bergantung pada sistem digital, sehingga menuntut setiap karyawan untuk memiliki kapabilitas dalam mengakses, menggunakan, dan mengelola informasi melalui teknologi digital guna menunjang produktivitas dan kualitas kerja (Sanjaya *et al.*, 2024).

Penelitian ini menargetkan 60 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah: (1) karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap maupun kontrak, (2) karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun agar memiliki pemahaman yang cukup terhadap kondisi kerja dan sistem perusahaan, (3) karyawan yang menggunakan teknologi digital dalam pekerjaan sehari-hari, serta (4) karyawan yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Nasional yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden, yang diharapkan dapat memberikan data yang representatif dan akurat dalam menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner (angket) yang berisi serangkaian pernyataan tertutup terkait variabel kemampuan digital dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1–5. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian, yang berfungsi sebagai landasan teori dan pendukung analisis hasil penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 25 melalui beberapa tahapan. Proses diawali dengan uji instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk mengukur ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, di mana suatu item dinyatakan valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, dengan kriteria data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser untuk memastikan tidak adanya varians yang tidak sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dengan kriteria model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Terakhir, analisis regresi linier sederhana diterapkan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui model persamaan berikut $Y = a + bX + e$, di mana *Y* adalah kinerja karyawan, *a* adalah konstanta, *b* adalah koefisien regresi kemampuan digital, *X* adalah kemampuan digital, dan *e* adalah *error* (residual).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *t* secara parsial untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel kemampuan digital secara individual terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria hipotesis diterima jika nilai *t*-hitung > *t*-tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Selain itu, dilakukan pula analisis koefisien determinasi (*R*²) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau persentase pengaruh kemampuan digital terhadap kinerja karyawan, di mana nilai *R*² yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi pada variabel dependen. Dengan demikian, seluruh rangkaian analisis ini diharapkan dapat memberikan jawaban yang komprehensif mengenai dampak kemampuan digital terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional di tengah tantangan transformasi industri perbankan digital.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel X1 kemampuan digital dan Y kinerja karyawan. Data yang sudah terkumpul kemudian di analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variable	Instrumen	R Hitung	Signifikansi	Cronbach's Alpha
Kemampuan Digital	X1.1	0.852	<.000	0.857
	X1.2	0.821	<.000	
	X1.3	0.852	<.000	
	X1.4	0.821	<.000	
Kinerja Karyawan	X2.1	0.661	<.000	0.795
	X2.2	0.560	<.000	
	X2.3	0.651	<.000	
	X2.4	0.698	<.000	
	X2.5	0.669	<.000	

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25,2026

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kemampuan Digital dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,254) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variable	Monte Carlo. Sig (2tailed)	Ketentuan	Keterangan
Kemampuan Digital (X1), Kinerja Karyawan (Y)	0.161	> 0.05	Normal

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25,2026

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo Sig (2-tailed) yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,161. Karena nilai tersebut lebih besar dari ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Bebas Masalah Heteroskedastisitas

Variable	Nilai Signifikan	Keterangan
Kemampuan Digital	0,111	Bebas Masalah Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25,2026

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa signifikansi nilai probabilitas variabel bebas $> 0,05$ yaitu sebesar 0,111 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,869	2,036		6,321	,000
	TOTAL_X1	,531	,117	,513	4,550	,000

Gambar 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25, 2026

Persamaan regresinya:

$$Y = a + bX + e \dots\dots\dots(i)$$

$$Y = 12,869 + 0,531X1 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas, maka diperoleh pemaparan hasil sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 12,869 menunjukkan bahwa apabila variabel Kemampuan Digital (X1) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 12,869. Nilai koefisien regresi Kemampuan Digital (X1) sebesar 0,531 menunjukkan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kemampuan Digital (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,531 satuan. Dengan demikian, semakin baik kemampuan digital yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Kemampuan Digital (X1) memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, peningkatan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	,263	,250	1,885

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,263. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kemampuan Digital (X1) dalam menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 26,3%. Sementara itu, sisa persentase sebesar 73,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya di luar model penelitian yang tidak ikut dianalisis dalam studi ini.

Uji t

Gambar 3. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	6,321	.000
Kemampuan Digital	4,550	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan variabel Kemampuan Digital menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,550 dengan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan tingkat signifikansinya memenuhi kriteria, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengonfirmasi bahwa Kemampuan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa kemampuan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional, dengan nilai t-hitung sebesar 4,550 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi positif ($B = 0,531$). Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang nyata. Di lingkungan perbankan syariah yang sedang gencar bertransformasi menuju layanan berbasis *fintech* dan *mobile banking*, karyawan dengan kapabilitas digital yang mumpuni yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan nasabah dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Sinambela (2022) dan Ahmad *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya internal yang bernilai dan sulit ditiru. Kemampuan digital merupakan salah satu kapabilitas internal yang tidak mudah ditiru oleh kompetitor, sehingga ketika karyawan mampu mengoptimalkannya, organisasi akan memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dalam konteks Bank Syariah Nasional, karyawan yang terampil secara digital tidak hanya menjadi eksekutor teknis, tetapi juga

menjadi agen inovasi yang mampu mendorong efisiensi operasional dan menjaga kepatuhan syariah di tengah tuntutan digitalisasi yang semakin kompleks.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larasshati dan Priyastiwi (2024) serta Bethabara *et al.* (2024), yang menyimpulkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa individu dengan literasi digital tinggi cenderung memiliki efisiensi kerja yang lebih baik karena mampu mengakses dan mengolah data dengan cepat serta berkolaborasi secara efektif melalui platform digital. Hasil serupa juga ditemukan oleh Qomari dan Musriha (2025) serta Manalu (2025), yang menunjukkan bahwa kemampuan digital menjadi faktor determinan dalam meningkatkan produktivitas kerja, terutama pada organisasi yang tengah menjalani transformasi teknologi secara masif.

Selanjutnya dalam penelitian ini juga memberikan klarifikasi atas inkonsistensi hasil penelitian yang sebelumnya ditemukan oleh Widyastuti, Trang, dan Taroreh (2025), yang melaporkan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan konteks objek penelitian. Pada Bank Syariah Nasional, digitalisasi bukan lagi sekadar tren, melainkan kebutuhan operasional yang melekat pada setiap proses kerja, mulai dari transaksi harian, pelaporan keuangan, hingga komunikasi lintas divisi. Oleh karena itu, kemampuan digital menjadi fondasi utama yang secara langsung memengaruhi efektivitas kerja, sehingga pengaruhnya menjadi sangat dominan dan terukur secara signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tingkat adopsi teknologinya masih rendah atau bersifat sukarela.

Dalam nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,263 mengindikasikan bahwa kemampuan digital mampu menjelaskan 26,3% variasi pada kinerja karyawan. Angka ini menunjukkan bahwa selain kemampuan digital, masih terdapat 73,7% faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi (Sinambela, 2022). Faktor-faktor tersebut menjadi peluang menarik bagi peneliti selanjutnya untuk dikaji lebih mendalam, terutama dalam konteks perbankan syariah yang memiliki nilai-nilai etika dan spiritualitas yang khas dalam pengelolaan sumber daya manusianya. interaksi *real-time*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Nasional (t -hitung = 4,550; sig. = 0,000 < 0,05). Penelitian ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengakses, menggunakan, berkomunikasi, serta menciptakan informasi melalui teknologi digital, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, terutama dalam hal pemahaman tugas, kecepatan, ketelitian, dan kolaborasi tim. Variabel kemampuan digital memberikan kontribusi sebesar 26,3% ($R^2 = 0,263$) terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, bagi Bank Syariah Nasional disarankan untuk terus meningkatkan kapabilitas digital karyawan melalui program pelatihan dan pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan, terutama dalam pemanfaatan sistem perbankan digital terbaru, aplikasi pengolahan data, serta platform komunikasi internal, guna memastikan produktivitas dan kualitas pelayanan tetap optimal di tengah transformasi industri keuangan digital.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa fokus yang hanya pada satu variabel independen (kemampuan digital) dan objek yang terbatas pada Bank Syariah Nasional KCS Solo. Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan digital, mengingat kontribusi kemampuan digital dalam penelitian ini hanya sebesar 26,3%. Selain itu, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian ke cabang Bank Syariah Nasional lainnya atau sektor perbankan secara umum, serta menggunakan pendekatan campuran (mixed method) dengan wawancara mendalam guna menggali persepsi karyawan secara lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di era digital.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, N., & Yulianto, B. (2024). Kapabilitas digital dan efek kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pondok pesantren di Jepara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Akbar, M. R., & Zulfainarni, N. R. (2025). *Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT Bank Syariah Indonesia Tbk* [Skripsi, IPB University].
- Amane, R., et al. (2023). Digitalisasi dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Digital*.
- Ardistia, R., & Munandar, A. N. I. (2025). The mediating effects of digital HR practices on competitive advantage in Shariah-compliant banks in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.3742>

- Arifin, A. A., & Kholis, N. (2025). Spiritual values in a digital workplace: The integration of Islamic ethics into human resource development at Bank Syariah Indonesia. *QIJIS: Qudus International Journal of Islamic Studies*. <https://doi.org/10.21043/qijis.v13i1.33522>
- Bethabara, et al. (2024). Digital capability and employee performance. *International Journal of Business*.
- Effendy, A. K. (2025). *Pengaruh transformasi digital, beban kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia* [Tesis Diploma 4, Politeknik Negeri Jakarta].
- Elisnawati, et al. (2023). Indikator digitalisasi dalam manajemen SDM. *Jurnal Inovasi Teknologi*.
- Hamidah, M. N., & Putra, P. (2025). Pengaruh penerapan sistem operasional digitalisasi perbankan syariah terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan kualitas SDM. *Attamwil: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i2.10143>
- Jamilah, K. (2025). *Peran digital transformation dalam memediasi pengaruh digital competence dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perbankan BUMN Kabupaten Jember* [Skripsi, Universitas Jember].
- Larasshati, & Priyastiwi. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pondok pesantren di Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Manalu. (2025). Kompetensi digital dan kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*.
- Muafi, et al. (2023). Digital skills and job satisfaction: Evidence from Indonesian employees. *Journal of Digital Business*.
- Qomari, & Musriha. (2025). Kompetensi digital dan budaya inovasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Sanjayyana, A. R., Sutarsa, M., & Romdoni, N. K. (2024). Effective strategies for human resource development in the digital era. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.898>
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Widyastuti, Trang, & Taroreh. (2025). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.