

## Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah

Fasya Fransisca<sup>1</sup>, Angela Caroline<sup>2</sup>, Yoke Pribadi Kornarius<sup>3</sup>, Theresia Gunawan<sup>4</sup>, Agus Gunawan<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan

<sup>2,3,4,5</sup>Dosen Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan

fasya.fransisca@gmail.com<sup>1</sup>, angela.caroline@unpar.ac.id<sup>2</sup>,

yoke.pribadi@unpar.ac.id<sup>3</sup>, theresia@unpar.ac.id<sup>4</sup>, agus\_gun@unpar.ac.id<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*Digital transformation has put tremendous pressure on every company that requires its workers to be able to innovate in using technology. This study will show the extent to which digital literacy affects innovative work behavior at the BPRS Amanah Rabbaniyah company. The operation of the banking industry relies heavily on digital technology, but the innovation gap is limited due to banking regulations from the government. This study aims to find out the extent to which employee's innovative work behavior can be influenced by employee digital literacy. This research uses a survey method, where data collection uses a digital questionnaire distributed to 50 employees. The data was processed using a simple linear regression test to prove the effect of digital literacy on innovative work behavior. Furthermore, the data is presented in a frequency distribution table to find the tendency of respondents' answers. The results of data processing show that digital literacy affects innovative work behavior. All indicators in digital literacy have a good category, while in IWB there are 2 indicators that have a sufficient category. The findings of this study indicate that in banking companies the workflow is fully supervised by OJK & existing BI regulations, so that employees get job instructions directly from superiors or leaders where employees cannot simply provide innovative ideas at work but do not rule out the possibility for workers to continue to innovate in the use of digital technology at their work.*

**Keywords:** digital literacy; innovative work behavior; sharia rural bank

### ABSTRAK

Transformasi digital telah memberikan tekanan yang luar biasa pada setiap perusahaan yang menuntut para pekerjaanya untuk bisa berinovasi dalam menggunakan teknologi. Pada penelitian ini, akan menunjukkan sejauh mana literasi digital berpengaruh pada perilaku kerja inovatif di perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah. Industri perbankan memiliki karakteristik operasional bisnis yang sangat mengandalkan teknologi digital, namun celah inovasi yang terbatas karena adanya peraturan perbankan dari pemerintah. Penelitian ini hendak mencari tahu sejauh mana perilaku kerja inovatif pegawai dapat dipengaruhi oleh literasi digital pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei, dimana pengumpulan data menggunakan kuesioner digital yang disebarluaskan ke 50 karyawan. Data diolah dengan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk membuktikan pengaruh dari literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif. Selanjutnya data disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk menemukan kecenderungan jawaban responden. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Semua indikator pada digital literasi memiliki kategori baik, sementara pada IWB terdapat 2 indikator yang memiliki

kategori cukup. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada perusahaan perbankan alur pekerjaan sudah sepenuhnya diawasi oleh OJK & aturan BI yang sudah ada, sehingga para karyawan mendapat petunjuk pekerjaan langsung dari atasan atau pimpinan yang dimana pegawai tidak bisa begitu saja memberikan ide inovatif dalam pekerjaan namun tidak menutup kemungkinan bagi para pekerja untuk tetap berinovasi dalam penggunaan teknologi digital pada pekerjaannya.

**Kata kunci:** literasi digital; perilaku kerja inovatif; bank pembiayaan rakyat syariah

## PENDAHULUAN

Kehidupan manusia saat ini telah terdigitalisasi, dimana penggunaan teknologi digital telah menjamah hampir seluruh aspek kehidupan. Berbagai contoh digitalisasi dalam kehidupan sehari-hari adalah layanan transportasi online, platform menonton film secara streaming, serta uang digital untuk bertransaksi. Semakin dalamnya digitalisasi dalam kehidupan manusia, menuntut para penggunanya untuk menguasai keterampilan digital yang baik. Keterampilan digital ini menjadi diperlukan karena teknologi terus berkembang dan penerapannya semakin luas, termasuk pada dunia bisnis.

Di dunia kerja juga, kemajuan inovasi komputerisasi membawa banyak keuntungan bagi organisasi yang ahli dan benar-benar memanfaatkan digitalisasi, khususnya membantu pekerjaan dalam membuat, mengembangkan, menyimpan, meneruskan data dan menyebarkan data dengan cepat, berkualitas, dan secara produktif. Untuk bisa memanfaatkan penggunaan teknologi, maka diperlukan kemampuan digital dari setiap karyawan yang disebut juga literasi digital dimana setiap karyawan harus bisa membaca dan menulis yang dibentuk dalam digital untuk menemukan, menganalisis, dan menyusun suatu informasi secara digital atau merupakan pegawai kemampuan untuk menggunakan teknologi digital dan perangkat lunak (Wilhem, 2004).

Salah satu industri perusahaan yang sangat mengandalkan penggunaan teknologi digital dalam operasional perusahaan adalah industri Perbankan lebih tepatnya adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dalam eksplorasi kali ini penulis berpusat pada perbankan syariah, yaitu bank yang sistem kerjanya tidak memanfaatkan pendapatan namun menggunakan sistem pembagian manfaat, perbankan syariah juga tidak memanfaatkan konsep "time worth of cash" seperti perbankan tradisional pada umumnya. Perbankan syariah yang dilirik penciptanya adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, yaitu bank yang menyelenggarakan kegiatan usaha sesuai dengan standar syariah, yang dalam pelaksanaannya tidak memberikan jenis bantuan lalu lintas angsuran. Perusahaan Perbankan merupakan perusahaan yang sangat mengandalkan teknologi dalam operasional perusahaan, hal ini dikarenakan seluruh pekerjaan perbankan dikerjakan dengan teknologi komputer dan juga beberapa website dan software yang dikhususkan untuk perusahaan perbankan yang tidak bisa sembarangan diakses oleh orang diluar perbankan, seperti software pendataan nasabah yang bisa diakses oleh Teller, dan juga software pendataan administrasi biaya dan BI Checking yang hanya bisa diakses oleh pegawai pada divisi Administrasi Pembiayaan di Bank.

Selain membawa untuk memudahkan pekerjaan bagi mereka yang menguasai dan memanfaatkan literasi digital dengan baik, literasi digital juga bisa meningkatkan perilaku kerja yang lebih inovatif, dimana para pegawai bisa lebih mengutarakan apa yang mereka temukan dengan 3 kemampuan digital mereka, dan juga akan lebih berinovasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih mudah dilakukan jika menguasai teknologi digital (Amila Pilav-Velic et al. 2021). Perilaku kerja yang inovatif ini juga akan membawa perubahan baik pada perusahaan dimana akan lebih banyak inovasi yang tercipta pada perusahaan sehingga perusahaan lebih bisa bersaing di pasar nya. Perilaku kerja imajinatif adalah cara berperilaku seseorang yang dilakukan dengan menciptakan dorongan dan mengenal sesuatu yang baru dalam bekerja dengan menghasilkan pemikiran, siklus, barang atau teknik baru yang lebih bermanfaat (De Jong dan Hartog, 2008: 5).

Penelitian ini berfokus pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah yang merupakan perusahaan perbankan dengan sistem syariah dan sudah berdiri semenjak tahun 1991. BPR secara keseluruhan adalah bank yang menghimpun aset-aset masyarakat dan mengalihkannya melalui dukungan dengan memanfaatkan akad dan sistem yang sesuai dengan standar syariah bagi perorangan yang tidak dapat dijangkau oleh bank adat. Di organisasi BPRS Amanah Rabbaniyah, teknologi komputerisasi menjadi salah satu variabel utama untuk melakukan siklus fungsional dan pertukaran di dalam organisasi. Salah satu contohnya adalah penggunaan excel untuk pendataan yang dilakukan oleh pegawai bank mengenai data nasabah yang tidak sedikit, disini pegawai diminta untuk menguasai penggunaan excel dan juga untuk menguasai atau lancar dalam penggunaan rumus pada excel demi memudahkan dan mempercepat pendataan yang tidak sedikit. Selain itu, penggunaan website yang hanya 4 bisa diakses oleh bank yaitu BI Checking memerlukan kemampuan digital pegawai dalam mengakses internet dan mengolah data digital dengan baik dan benar. Oleh karena itu, penting bagi para pekerja pada perusahaan ini untuk bisa mengetahui sejauh mana kemampuan literasi digital yang mereka kuasai dan apakah kemampuan tersebut dapat mendukung perilaku kerja inovatif setiap pekerja pada perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini hendak mengetahui apakah terdapat pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif di BPRS Amanah Rabbaniyah. Sehingga, judul penelitian ini adalah Pengaruh Digital Literacy Terhadap Innovative Work Behavior di Perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah. Sumber acuan dari penelitian ini adalah menggunakan jurnal penelitian "Digital or Innovative: Understanding "Digital Literacy - Practice - Innovative Work Behavior" Chain" yang ditulis oleh (Amila Pilav-Velić et al. 2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh dan memainkan peran yang penting dalam menstimulasi sikap terhadap inovasi digital dan IWB pada sektor industri

farmasi di Eropa Tenggara. Literasi digital lebih menggunakan sarana digital untuk berinovasi yang dimana akan menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Terutama pada industri yang intensif melakukan penelitian, inovatif dan seimbang dalam pemanfaatan sumber daya manusia baik itu dalam modal intelektual dan juga pemahaman terhadap penggunaan teknologi. Individu yang memiliki skor tinggi dalam literasi digital menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap inovasi digital dan IWB melalui praktik digital.

Jenis penelitian yang digunakan pencipta adalah eksplorasi sebab akibat (sebab-akibat). Eksplorasi kausal adalah penelitian keadaan dan hasil logis antara faktor otonom dan faktor lingkungan (Sugiyono, 2022, hlm. 21). Hubungan sebab akibat dari eksplorasi ini adalah untuk mengungkap dampak pendidikan terkomputerisasi sebagai faktor bebas terhadap perilaku kerja inventif sebagai variabel dependen.

Metode penelitian yang dilakukan pencipta dalam eksplorasi ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono, 2022, hal. 16, mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian berbasis positivisme yang berfokus pada populasi atau sampel tertentu. Pemeriksaan informasi kuantitatif bersifat faktual yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji teori-teori yang telah ditetapkan sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	14	28.57%
Laki-Laki	35	71.43%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas tersebut memperlihatkan informasi dari jumlah pegawai yang menjadi responden, yaitu 49 orang dari 50 orang yang terdiri dari 14 perempuan dengan persentase 28.57% dan 35 laki-laki dengan persentase 71.43%.

Tabel 2 Domisili Responden

Domisili	Frekuensi	Persentase
Kota Bandung	20	40.82%
Kabupaten Bandung	29	59.18%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa 49 dari 50 responden yang diteliti, terdapat 20 responden dengan persentase 40.82% yang berdomisili di Kota Bandung.

Sementara itu 29 responden lainnya dengan persentase 59.18% berdomisili di Kabupaten Bandung seperti pada Rancaekek, Pangalengan, dan juga Banjaran yang dimana juga merupakan lokasi dari BPRS Amanah Rabbaniyah berdiri. Kebanyakan dari pekerja yang bertempat tinggal di Kabupaten Bandung merupakan penduduk asli sana dan mencari mata pencaharian yang tidak jauh dari tempat tinggalnya dikarenakan untuk perjalanan menuju Kota cukup jauh. BPRS Amanah Rabbaniyah sendiri berdiri di tiga lokasi, yaitu pada Banjaran, Pangalengan dan Katapang Kabupaten Bandung, pada penelitian ini, lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah pada lokasi Banjaran, Kabupaten Bandung. Dalam melaksanakan pekerjaan di BPRS Amanah Rabbaniyah, perusahaan sudah melakukan sistem full work from office semenjak 2022, setelah sebelumnya telah sempat tidak beroperasi selama satu tahun dan melakukan work from home selama 1 tahun (2021). Pekerjaan pada BPRS Amanah Rabbaniyah harus dilakukan di kantor, dikarenakan pekerjaan pada perusahaan perbankan banyak yang hanya bisa diakses dengan menggunakan komputer dan juga wifi perusahaan dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaanya, para pekerja harus menggunakan ID khusus dari bank yang sudah diawasi oleh OJK dan BI sehingga tidak bisa diakses dengan menggunakan wifi atau perangkat milik pribadi hanya bisa pada perangkat yang sudah terotorisasi.

**Tabel 3 Tahun Lahir Responden**

Tahun Lahir	Frekuensi	Persentase
1965 - 1975	3	6.12%
1976 - 1985	14	28.57%
1986 - 1995	20	40.82%
1996 - 2005	12	24.49%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas, diperlihatkan bahwa responden dengan frekuensi tertinggi merupakan pegawai dengan tahun lahir diantara 1986 sampai 1995 yang saat ini berusia 36 sampai 27 tahun. Kebanyakan dari mereka merupakan pegawai yang sudah bekerja semenjak 2017 yang dimana, kebanyakan dari mereka pada tahun tersebut merupakan fresh graduate dari perguruan tinggi seperti S1 dan D3, sehingga mereka dengan segera mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka yang tentunya menjalani wawancara untuk masuk perusahaan dan juga setelah itu melakukan training pegawai selama kurang lebih satu bulan. Dengan begitu, Perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah ini juga menyediakan mentor dan juga senior dalam melaksanakan training kepada pegawai baru agar pegawai baru ini dapat mengenal perusahaan terlebih dahulu dan juga mengimplementasikan kemampuan yang mereka miliki agar maksimal dalam melakukan pekerjaan mereka.

**Tabel 4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	7	14.29%
D1	4	8.16%
D3	6	12.24%
D4	2	4.08%
S1	30	61.22%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden atau 49 dari 50 pegawai BPRS Amanah Rabbaniyah adalah merupakan lulusan S1. Berhubungan dengan apa yang sudah dijelaskan sebelumnya, kebanyakan dari pegawai pada BPRS Amanah Rabbaniyah ini merupakan fresh graduate yang baru saja lulus dari jenjang S1. Kebanyakan dari mereka merupakan lulusan dari jurusan Perbankan Syariah, Hukum, dan juga Manajemen atau Akuntansi. Dari hasil yang sudah diisi oleh responden, jumlah responden dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 30 dari 49 orang dengan persentase 61.22%.

**Tabel 5 Tahun Responden Mulai Bekerja**

Tahun Mulai Bekerja	Frekuensi	Persentase
1997	1	2.04%
2004	4	8.16%
2005	2	4.08%
2009	2	4.08%
2011	2	4.08%
2012	2	4.08%
2013	2	4.08%
2014	1	2.04%
2015	3	6.12%
2016	1	2.04%
2017	6	12.24%
2018	5	10.20%
2019	4	8.16%

2020	1	2.04%
2021	5	10.20%
2022	8	16.33%
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Dari tabel tersebut, bisa dilihat bahwa terdapat pegawai dengan tahun bekerja terlama yaitu dimulai dari 1997 dengan jumlah 1 orang dengan posisi Funding Officer yaitu orang bertanggung jawab terhadap pencapaian bisnis funding (pencarian dana) dengan tetap memperhatikan risiko bank yang dimana ia sudah bekerja pada perusahaan ini dari 6 tahun setelah perusahaan ini didirikan. Lalu, pada data diatas juga diperlihatkan tahun pegawai mulai bekerja paling banyak terdapat pada tahun 2017 yaitu dengan jumlah 6 dari 49 orang dengan persentase 12.24%, dan juga pada tahun 2022 yaitu dengan jumlah 8 dari 49 orang dengan persentase 16.33%. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu perwakilan dari BPRS Amanah Rabbaniyah, pada tahun 2017 dan pada tahun 2022 perusahaan banyak merekrut atau membuka lowongan kerja untuk divisi marketing. Hal ini dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk pengembangan perusahaan dengan kebutuhan terkait percepatan bisnis dan juga untuk memaksimalisasi perkembangan kantor cabang yang dimiliki oleh perusahaan.

**Tabel 6 Posisi Pekerjaan Responden Saat Ini**

Posisi Pekerjaan Responden	Frekuensi	Persentase
Accounting Officer (AO)	2	4.08%
HRD / SDM	2	4.08%
Kepala Kantor Pusat	1	2.04%
Koordinator Marketing	1	2.04%
Staff Marketing	6	12.24%
Koordinator Administrasi Pembiayaan	1	2.04%
Staff Administrasi Pembiayaan	8	16.33%
Staff EDP / IT	4	8.16%
Staff Legal	1	2.04%
Staff Remedial	1	2.04%
Staff Operasional	1	2.04%
Staff Umum	17	34.69%

Teller	4	8.16%
<b>TOTAL</b>	49	100%

Pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah, terdapat 50 orang pegawai tetap dengan 49 orang yang menjadi responden dari kuesioner ini. Dari data di atas, diperlihatkan bahwa terdapat dua divisi dengan staff terbanyak yaitu staff umum dengan jumlah 17 orang dan juga administrasi pembiayaan sebanyak 9 orang. Administrasi Pembiayaan merupakan divisi yang krusial pada perusahaan ini. Sebagaimana dimaknai oleh penciptanya, organisasi ini merupakan organisasi perbankan syariah yang mengatur keuangan, sehingga divisi administrasi pembiayaan memegang peranan penting, lebih spesifiknya dapat membatasi kesan yang salah dan sekaligus memisahkan organisasi pendukung dari pemajuan perspektif, kreasi atau fungsional. sudut pandang dan bagian moneter dari lembaga moneter syariah. Di sini, mereka bekerja secara langsung dengan kelompok yang sah. Aktivitas fungsi Administrasi ini meliputi penetapan tujuan dan pengorganisasian pembiayaan, serta aktivitas terkait administrasi seperti pencatatan dan penyimpanan dokumen keuangan. Salah satu pekerjaan penting pada divisi ini adalah melakukan BI Checking bagi calon nasabah atau calon masyarakat yang akan melakukan peminjaman dana pada bank ini. Selain itu juga, divisi ini juga mengurusi kerjasama dengan perusahaan yang melakukan penggajian dengan bank ini, biasanya penggajian ini dilakukan pada tanggal 10 dan 25 di setiap bulannya.

## Distribusi Frekuensi Literasi Digital

### Skala Penelitian

Skala penelitian yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur indikator dari setiap variabel adalah skala penelitian 1 - 5. Seperti yang sudah dijelaskan, variabel yang diuji adalah literasi digital sebagai variabel independen dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen. Berikut kategori skala penelitian:

**Tabel 7 Skala Penelitian**

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### Kategori Per Indikator

Dalam penelitian ini, untuk mengukur distribusi frekuensi kita perlu mengetahui kategori per dimensi dan indikator untuk variabel literasi digital. Pada penelitian ini, variabel literasi digital hanya memiliki 10 indikator saja dan tidak

memiliki dimensi. Berikut merupakan perhitungan untuk menentukan skor per indikator :

**Tabel 8 Kategori Per Indikator**

Batas Nilai		Keterangan Nilai
49	88.2	Sangat Kurang
88.2	127.4	Kurang
127.4	166.6	Cukup
166.6	205.8	Baik
205.8	245	Sangat Baik

### Distribusi Frekuensi Perilaku Kerja Inovatif Kategori Per Dimensi

Untuk variabel perilaku kerja inovatif ini memiliki jumlah indikator yang berbeda-beda untuk masing-masing dimensi. Pada dimensi *idea exploration* terdapat 2 indikator, dimensi *idea generation* terdapat 3 indikator, dimensi *idea championing* terdapat 2 indikator, dan dimensi *idea implementation* terdapat 2 indikator. Oleh karena itu, terdapat 2 kategori untuk dimensi variabel perilaku kerja inovatif yaitu dimensi dengan 2 indikator dan 3 indikator.

**Tabel 9 Kategori Dimensi 2 Indikator pada IWB (*Idea Exploration* dan *Idea Championing*)**

Batas Nilai		Keterangan Nilai
98	176.4	Sangat Kurang
176.4	254.8	Kurang
254.8	333.2	Cukup
333.2	411.6	Baik
411.6	490	Sangat Baik

**Tabel 10 Kategori Dimensi 3 Indikator pada IWB (*Idea Generation* dan *Idea Implementation*)**

Batas Nilai		Keterangan Nilai
147	264.6	Sangat Kurang
264.6	382.2	Kurang
382.2	499.8	Cukup
499.8	617.4	Baik
617.4	735	Sangat Baik

**Kategori Per Indikator****Tabel 11 Tabel per Indikator**

<b>Batas Nilai</b>		<b>Keterangan Nilai</b>
49	88.2	Sangat Kurang
88.2	127.4	Kurang
127.4	166.6	Cukup
166.6	205.8	Baik
205.8	245	Sangat Baik

**Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan sepenuhnya dengan tujuan untuk melihat apakah ciri dari setiap variabel penting atau tidak, yaitu variabel kemampuan komputerisasi dan perilaku kerja imajinatif. Pada pemeriksaan ini uji validitas dilakukan dengan bantuan tabel r dan tingkat kepentingannya 0,05.

**Tabel 12 Hasil Uji Validitas DL**

<b>Kode Variabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
DL1	0.712	Valid
DL2	0.804	Valid
DL3	0.626	Valid
DL4	0.783	Valid
DL5	0.711	Valid
DL6	0.814	Valid
DL7	0.752	Valid
DL8	0.667	Valid
DL9	0.56	Valid
DL10	0.334	Valid

**Tabel 13 Hasil Uji Validitas IWB**

<b>Kode Variabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Keterangan</b>
IWB1	0.345	Valid
IWB2	0.601	Valid
IWB3	0.779	Valid
IWB4	0.704	Valid
IWB5	0.752	Valid
IWB6	0.678	Valid
IWB7	0.767	Valid

IWB8	0.721	Valid
IWB9	0.687	Valid
IWB10	0.783	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dibantu oleh perangkat lunak SPSS, telah didapatkan R hitung untuk masing-masing indikator seperti tabel diatas. Nilai R tabel dengan  $df = 49$  dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.2329. Maka, seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid untuk menggambarkan variabel literasi digital dan variabel perilaku kerja inovatif karena  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel untuk setiap indikator.

### Uji Reliabilitas

Uji ketergantungan dalam eksplorasi ini dilakukan untuk mengukur seberapa mantap dan andal responden dalam menjawab pertanyaan untuk mengukur tanda-tanda faktor kemahiran terkomputerisasi dan perilaku kerja yang imajinatif. Dalam pengujian ini, persamaan pengujian kualitas tetap yang digunakan adalah Cronbach's alpha dengan menggunakan SPSS dan dapat dinyatakan handal dan bagus untuk digunakan oleh pembuatnya untuk memimpin penelitian jika nilai Alpha  $> 0,60$ . Berikut hasil uji kualitas tetap menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 14 Tingkat Reliabilitas Data**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	49	100
	Excluded	0	0
	Total	49	100

**Tabel 15 Statistik Reliabilitas DL**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	10

Uji Ketergantungan pada variabel kemahiran komputer menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,861 yang lebih penting ( $>$ ) dibandingkan 0,6. Dengan demikian, semua tanda pendidikan terkomputerisasi dinyatakan dapat diandalkan (stabil).

**Tabel 16 Statistik Reliabilitas IWB**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.868	10

Uji Dependability pada variabel perilaku kerja imajinatif menghasilkan Cronbach's Alpha bernilai 0,868 lebih menonjol (>) dibandingkan 0,6. Sejalan dengan itu, semua tanda perilaku kerja yang kreatif dinyatakan dapat diandalkan (stabil).

### **Uji Normalitas**

Dalam pengujian ini uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah penyebaran informasi pada faktor-faktor yang akan digunakan dalam eksplorasi sudah baik dan tepat serta terlepas apakah peruntukan faktor-faktor tersebut sudah biasa atau tidak. Uji normalitas dalam ulasan ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS dan untuk data yang tersebar rata memiliki nilai *Sig* > 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

**Tabel 17 Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		49
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	4.90464204
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.117
	<i>Positive</i>	0.117
	<i>Negative</i>	-0.061
<i>Test Statistic</i>		0.117
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>		0.091

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas tersebut, didapatkan hasil nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0.091. Nilai ini lebih besar (>) dari 0.05, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan residu yang diperhatikan. Informasi bagus adalah informasi yang tidak mengalami

heteroskedastisitas dan mempunyai nilai kepentingan  $\geq 0,05$ . Pada review kali ini uji heteroskedastisitas diselesaikan dengan menggunakan uji Glejser dan bantuan SPSS. Berikut dampak dari uji heteroskedastisitas:

**Tabel 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.465	4.358		0.000	1.000
	Tot. DL	0.000	0.116	0.000	0.000	1.000

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan maka terciptalah nilai Sig. dari 1.000. Nilai ini lebih penting dibandingkan ( $\geq$ ) nilai 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas pada informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dalam ulasan ini dimaksudkan untuk melihat apakah model relaps yang digunakan sudah tepat. Pada pengujian ini informasi akan mempunyai hubungan yang lurus jika nilai kepentingannya  $> 0,05$  atau nilai F yang ditentukan  $< F$  Tabel. Berikut hasil uji linearitas dengan bantuan SPSS:

**Tabel 19 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Tot. IWB *	Between Groups	(Combined)	881.471	18	48.971	1.762	0.083
		Linearity	560.723	1	560.723	20.172	0.000
		Deviation From Linearity	320.748	17	18.868	<b>0.679</b>	<b>0.798</b>
	Within Groups		833.917	30	27.797		
	Total		1715.388	48			

Pada penelitian ini, pengambilan keputusan untuk uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai dari Sig. dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel: Didapatkan nilai Sig. senilai 0.798 yang dimana nilai ini lebih besar ( $>$ ) daripada 0,05 sehingga hubungan antara dua variabel pada penelitian ini linear. Nilai F tabel dari

*numerator* (pembilang) adalah 17 dan *denominator* (penyebut) 30 dengan *probability* 0,05 adalah 1,9764. Nilai F hitung yang didapatkan dari uji linearitas adalah 0.679. Dengan demikian, nilai F hitung < F tabel sehingga hubungan antara dua variabel pada penelitian ini linear.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh antarvariabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan model persamaan  $Y = a + bX$ . Berikut hasil uji regresi linear sederhana:

**Tabel 20 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standard Coefficients		
1	(Constant)	14.824	4.358		3.402	0.001
	Tot. DL	0.556	0.116	0.572	4.777	0.000

Hasil dari tabel di atas didapatkan nilai  $a = 14.824$  dan nilai  $b = 0.556$ . Dengan begitu, didapatkan model regresi sebagai berikut :  $Y = 14,824 + 0,556 X$ . Persamaan ini menunjukkan ketika literasi digital (X) bernilai 0, maka nilai perilaku kerja inovatif (Y) adalah 14,824. Besar dari pengaruh literasi digital (X) terhadap perilaku kerja inovatif (Y) dinyatakan oleh nilai b yaitu 0,556. Maka, semakin tinggi atau baik kemampuan literasi digital yang dimiliki oleh pegawai pada perusahaan, maka akan semakin baik pula kemampuan perilaku kerja inovatif yang dimiliki pegawai. Dengan kemampuan literasi digital yang baik ini, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi terjadinya kesalahan untuk kedua kali nya, pekerjaan pegawai dengan kemampuan literasi digital yang baik juga akan lebih terstruktur dibanding yang tidak memiliki kemampuan tersebut.

### Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen di dalam koefisien regresi. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

$H_0$  = literasi digital tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

$H_1$  = literasi digital berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif

Berikut merupakan hasil uji hipotesis:

**Tabel 21 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Coefficients</b>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standard Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	14.824	4.358		3.402	0.001
	Tot. DL	0.556	0.116	0.572	<b>4.777</b>	<b>0.000</b>

Pengujian hipotesis dilakukan dengan 2 cara yaitu uji kepentingan dan uji T dengan bantuan SPSS. Uji Signifikansi: Jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka tolak H0 dan terima H1, sedangkan jika lebih besar dari 0,05 maka tolak H0 dan terima H1. Tanda tangan harga diri. Nilai berikutnya adalah 0,000, dimana nilai ini lebih kecil (<) dari 0,05, maka pilihan yang sebaiknya diambil adalah dengan mengakui H1 (pendidikan lanjutan berdampak pada perilaku kerja kreatif) Uji T → Apabila t hitung > t tabel, menolak H0 dan mengakui H1. Sebaliknya menerima H0 dan menolak H1, jika t hitung lebih kecil dari t tabel. Untuk N 49 dengan 0,05 nilai t tabel sebesar 1,676. Dapat diketahui pada tabel hasil uji hipotesis bahwa t hitung yang diperoleh sebesar 4,777.

Dengan demikian, t hitung > t tabel yang berarti pilihan yang diambil adalah mengakui H1 (kemahiran terkomputerisasi berdampak pada perilaku kerja kreatif. Dari hasil dua tes yang telah dilakukan, kedua tes tersebut menyatakan bahwa pendidikan terkomputerisasi berdampak pada perilaku kerja kreatif, yang mana menunjukkan bahwa dengan perwakilan yang memiliki kemampuan kemahiran yang lebih tinggi, hal ini juga akan meningkatkan pengembangan dalam pekerjaan mereka.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Penelitian ini menggunakan Uji Koefisien Determinasi untuk menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Uji Koefisien Jaminan diselesaikan dengan bantuan SPSS dan memberikan hasil sebagai berikut:

**Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<i>Model Summary</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.572	<b>0.327</b>	0.313	4.95654

Dari tabel di atas, diperlihatkan bahwa hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini menyatakan nilai R Square adalah 0,327. Nilai ini menunjukkan variabel literasi digital mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif sebesar 32,7% yang dimana terdapat 67,3% faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## Pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif di perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics, ditemukan bahwa pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah, literasi digital mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 32,7% dengan kategori setiap indikator nya adalah baik, yang berarti perusahaan sangat mengharapkan para pegawainya untuk memiliki intelektual pada digital.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan, ditemukan bahwa alasan dari terjadinya keraguan responden sehingga menghasilkan nilai "cukup" pada dimensi *Idea Championing* yang merupakan perilaku inovatif pegawai dalam mendukung atau meyakinkan adanya inovasi dalam pekerjaan dikarenakan pekerjaan setiap individu dalam perusahaan perbankan, terutama pada bidang administrasi pembiayaan, teller, legal, operasional sudah *fully regulated* karena diawasi oleh OJK & aturan BI yg sudah ada, sehingga pekerjaan diberikan sesuai arahan langsung dari atasan atau pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan yang dilakukan oleh penulis, beberapa pegawai pernah memberikan ide agar pekerjaan bisa dilakukan secara online dengan menggunakan Google Sheets dan Google Docs, tetapi ide tersebut tidak bisa dipromosikan dengan alasan pekerjaan pada perusahaan tidak bisa dilakukan secara online karena terdapat beberapa software yang hanya bisa diakses dengan teknologi digital perusahaan dan perangkat jaringan nirkabel perusahaan dan juga dikhawatirkan akan terjadinya penyebaran data perusahaan dan nasabah, oleh karena itu perusahaan tetap menggunakan sistem pengiriman data internal untuk melakukan pekerjaan demi keamanan data. Namun, walaupun begitu, adanya keterbatasan dalam melakukan pekerjaan tidak membuat para pegawai tidak berinovasi dalam lingkungan kerja.

Tahun Responden Mulai Bekerja di Perusahaan, pada tahun 2017 dan 2022 perusahaan banyak merekrut pegawai baru untuk divisi marketing. Hal ini dilakukan untuk pengembangan perusahaan dengan kebutuhan terkait percepatan bisnis dan juga untuk memaksimalisasi perkembangan kantor cabang yang dimiliki oleh perusahaan. Pada divisi marketing ini, pegawai memperhatikan lingkungan target pasar mereka yaitu masyarakat pada Kabupaten Bandung, yang dimana kembali lagi kepada tujuan awal didirikannya BPRS adalah untuk menjangkau masyarakat yang tidak terjangkau oleh Bank Negara atau Bank Swasta yang berada di kota. BPRS Amanah Rabbaniyah menyediakan informasi secara online yang sangat mudah diakses oleh siapapun melalui website dan akun instagram mereka. Website dari perusahaan ini adalah <https://bprsar.co.id/>, yang menyediakan informasi yang sangat lengkap dan mudah untuk diakses. Tidak berbeda jauh dengan website mereka, akun instagram perusahaan juga menyediakan informasi mengenai produk, keunggulan, kontak, dan juga alamat perusahaan. Akun instagram dari perusahaan ini bisa diakses melalui tautan <https://www.instagram.com/bprsamanah/>, akun instagram ini merupakan inovasi dari pegawai yang baru diciptakan semenjak tahun 2017 sebagaimana berhubungan dengan adanya perekrutan yang cukup besar pada tahun 2017 oleh perusahaan dengan tujuan pengembangan perusahaan dengan kebutuhan

terkait percepatan bisnis. Divisi marketing berinovasi pada teknik pemasaran yang mereka lakukan agar perusahaan bisa lebih interaktif dengan masyarakat dan juga calon nasabah mereka tidak seperti website mereka yang hanya menyediakan informasi saja. Pegawai berinovasi dengan melakukan beberapa postingan yang lebih modern dan lebih interaktif, pada instagram perusahaan dilakukan adanya sesi Q&A atau tanya jawab setiap dua minggu sekali untuk memberikan media kepada calon nasabah dan juga nasabah untuk bertanya seputar perusahaan. Pada tahun 2021, diketahui bahwa terdapat pegawai yang ternyata memiliki kemampuan desain grafis dan memiliki kemampuan digital berupa penggunaan software desain grafis. Sehingga, pegawai yang memiliki kemampuan ini memberikan ide inovatif kepada perusahaan untuk membuat *feeds* dan *story* instagram perusahaan lebih menarik dengan desain yang ia buat. Pada akun instagram perusahaan ini, diberikan juga informasi mengenai masyarakat yang sudah melaksanakan ibadah Umroh dengan layanan tabungan iB Ka'Bah dan inovasi yang baru-baru ini dilakukan juga oleh pegawai adalah memberikan informasi mengenai hadist-hadist nabi dan rasul dengan judul postingan *One Day One Hadits*.

Penelitian ini memperkuat temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Amila Pilav-Velić et al. (2021), dimana penelitian tersebut dilakukan pada industri farmasi di Eropa Tenggara yang mayoritas pegawainya beragama Katolik Roma. Dari sisi perbedaan sektor yang diteliti, industri farmasi adalah sektor manufaktur, sedangkan industri perbankan adalah sektor jasa. Sektor manufaktur dan sektor jasa memiliki perbedaan utama yaitu industri manufaktur merupakan industri yang mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi seperti contoh perusahaan otomotif yang memproduksi mobil dan bisa disimpan dalam jangka waktu yang lama, sementara industri jasa merupakan industri yang menjual pelayanan atau jasa kepada konsumen yang menghasilkan produk tidak terlihat seperti contohnya perusahaan perbankan yang hasilnya hanya bisa dinikmati. Hal kedua adalah perbedaan agama pegawai yang berdampak pada budaya organisasi dimana perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah merupakan perusahaan perbankan yang dijalani dengan prinsip syariah yang dalam operasionalnya dilandasi oleh aturan dalam Al-Quran dan juga Hadits yang tentunya tetap sejalan dengan OJK dan Bank Indonesia sehingga pelayanan yang diberikan kepada nasabah juga akan disesuaikan dengan syariat agama islam seperti tidak adanya riba dan transaksi yang disetujui dengan akad. Lalu, budaya pada perusahaan tentunya juga akan dijalani sesuai dengan syariat agama, tidak menerima pegawai maupun nasabah yang tidak beragama islam. Namun untuk perusahaan perbankan lain yang merupakan bank umum, tidak dikhususkan pegawai harus beragama islam dan juga nasabah yang lebih beragam, sehingga jalannya operasional perusahaan juga tidak didasari oleh suatu aturan agama hanya didasari oleh aturan yang dimiliki oleh perusahaan yang tetap sejalan dengan OJK dan juga Bank Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada

perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah, maka didapatkan kesimpulan antara lain: a) BPRS Amanah Rabbaniyah merupakan perusahaan perbankan syariah yang memiliki sistem kerja full work from office dan memanfaatkan modal intelektual para pekerja dan juga sangat bergantung pada penggunaan teknologi digital. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil indikator penilaian literasi digital yang dimana setiap indikator dari variabel ini memiliki nilai "baik". Dari nilai indikator ini, pegawai yang bekerja pada perusahaan ini sudah memiliki kemampuan digital sebelum bekerja pada perusahaan dan kemampuan ini semakin mereka kembangkan seiring berkembangnya teknologi yang sangat cepat. Sistem operasional pada BPRS Amanah Rabbaniyah terbilang cukup ketat dikarenakan sudah diawasi dan diatur oleh OJK dan Bank Indonesia, yang dimana pekerjaan operasional hanya bisa dilakukan pada perusahaan dan software pada perusahaan hanya bisa diakses menggunakan wifi dan perangkat komputer perusahaan seperti contoh aplikasi internal untuk divisi administrasi pembiayaan yang juga perlu melakukan BI *Checking* yang hanya bisa diakses menggunakan akun, wifi dan perangkat komputer perusahaan. Dan juga aplikasi yang digunakan teller untuk pendataan awal nasabah dan calon nasabah. Dengan begitu, seluruh pekerjaan pada perusahaan ini memerlukan kemampuan dalam berteknologi digital yang menyebabkan nilai dari seluruh indikator literasi digital adalah "baik". B) BPRS Amanah Rabbaniyah merupakan perusahaan perbankan syariah yang bertujuan untuk memudahkan masyarakat yang tidak bisa tercapai oleh bank swasta atau bank konvensional lain dikarenakan lokasi tempat tinggal yang jauh dan juga banyaknya persyaratan bank konvensional yang tidak dimiliki oleh masyarakat kecil. Dengan begitu, pegawai pada perusahaan harus bisa berinovasi agar perusahaan bisa diketahui oleh banyak masyarakat kecil yang tidak bertempat tinggal di kota. Namun, dikarenakan operasional perusahaan sudah diatur dan diawasi oleh OJK dan BI, pegawai tidak bisa semena-mena memberikan inovasi pada perusahaan. Namun, hal ini tidak menjadi hambatan bagi pegawai untuk berinovasi agar perusahaan dan individu tetap berkembang. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi perilaku kerja inovatif, semua dimensi dari IWB memiliki nilai "baik", kecuali 1 dimensi *idea championing* yang memiliki nilai "cukup". Hal ini disebabkan karena untuk beberapa divisi, pegawai tidak bisa merubah atau berinovasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga para atasan juga tidak bisa menerima inovasi yang sekiranya tidak sesuai dengan aturan yang sudah ada. Namun, pegawai tetap bisa mengembangkan diri dalam digitalisasi sehingga bisa tetap merasa ter-inovasi dalam lingkungan kerja dan juga mudah dalam melakukan pekerjaan yang sangat mengandalkan teknologi digital. 3) Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis dinyatakan bahwa hipotesis H1 yaitu literasi digital berpengaruh pada perilaku kerja inovatif diterima. Merujuk pada hasil ini, maka literasi digital berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah. Namun, ada keraguan IWB responden pada perusahaan ini sehingga menghasilkan nilai "cukup" pada dimensi Idea Championing yang merupakan perilaku inovatif pegawai dalam mendukung atau meyakinkan adanya inovasi dalam pekerjaan dikarenakan pekerjaan setiap individu dalam perusahaan perbankan, terutama pada bidang

administrasi pembiayaan, teller, legal, operasional sudah fully regulated karena diawasi oleh OJK & aturan BI yg sudah ada, sehingga pekerjaan diberikan sesuai arahan langsung dari atasan atau pimpinan.

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang didapatkan penulis mengenai pengaruh literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan BPRS Amanah Rabbaniyah, penulis memberikan beberapa rekomendasi yang dianggap dapat diimplementasikan oleh perusahaan dan juga relevan terhadap penelitian ini, yaitu: a) Perusahaan perlu mengadakan pelatihan berupa kelas, seminar atau konferensi mengenai literasi digital dengan mengundang narasumber yaitu orang yang sudah ahli dalam digitalisasi maupun IT. Hal ini dilakukan agar nilai literasi digital pada perusahaan yang tadinya "baik" bisa ditingkatkan menjadi "sangat baik" agar perusahaan lebih bisa bersaing di pasar nya. Pelatihan ini dapat dilakukan dengan beberapa kelas yang berbeda sesuai dengan jabatan dan juga usia pegawai agar pelatihan yang diberikan adil dan juga merata sesuai kelasnya. Nantinya, hasil dari pembelajaran bisa disimpan oleh pegawai baik itu berbentuk video maupun hasil yang dilakukan dari kegiatan pelatihan ini. Kegiatan ini bisa dilakukan satu bulan atau dua bulan sekali. B) Perusahaan bisa mengadakan rapat besar atau pertemuan besar bersama pegawai dari seluruh kantor pusat dan juga cabang, dengan tujuan lebih memudahkan para pegawai untuk saling mengenal dan saling membantu dalam pekerjaan. Hal ini juga bisa dilakukan dengan membahas hambatan dan keluhan dari setiap kantor pusat dan cabang. Dengan begitu, jika para pegawai sering mendapatkan masukan yang baik dan juga mengenal rekan sejawat dan atasannya dengan baik, maka hal ini juga akan meningkatkan inovasi para pegawai dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y., Mulyati, T., & Yunansah, H. (2018). Pembelajaran Literasi. Bumi Aksara.
- Adani, M. R. (2020, 11 23). Mengenal Apa Itu Internet of Things dan Contoh Penerapannya. [sekawanmedia.co.id](https://www.sekawanmedia.co.id/pengertian-internet-of-things/).  
<https://www.sekawanmedia.co.id/pengertian-internet-of-things/>
- Bolo, A. D. (2012). Dinamika Sejarah Pancasila. Pancasila Kekuatan Pembebas. Penerbit PT Kanisius. 56- 61.
- Chaniago, J. (n.d.). *Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)*. Retrieved from [prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel\\_r.pdf](http://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf)
- Chaniago, J. (n.d.). *Titik Persentase Distribusi t*. Retrieved from <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Choudhary, H., & Bansal, N. (2022). Addressing Digital Divide Through Digital Literacy Training Program: A Systematic Literature Review. *Digital Education Review*.
- Dasmo, M.Pd., Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc., Dr. Oding Sunardi, M.Pd., & Prof. Dr. Sri Setyaningsih, M.Si. (2022). Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru pada Era Digital. Media Nusa Creative.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior.
- Dr. Meiryan, S. A. (2021, August). Memahami R Square (Koefisien Determinasi) Dalam Penelitian Ilmiah. *Accounting.binus.ac.id*.  
<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-r-square-koefisien-determinasi-dalam-penelitian-ilmiah/>
- El Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor. *Jurnal Empati*.
- Hasanah, U., & Nazipawati. (2020). Pegaruh Pendapatan Asli Daerah dan Dana Perimbangan Terhadap Belanja Daerah Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Periode Tahun 2003-2018. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*.
- Hendry. (2022, December). Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 15. *Pendidikan Akuntansi FE UNY*.
- Hidayat, A. (n.d.). F Tabel Lengkap Beserta Cara Mencari dan Membacanya. *Statistikian*. <https://www.statistikian.com/2017/12/f-tabel-lengkap.html>
- Laku, S. K. (2012). Pendahuluan. Pancasila Kekuatan Pembebas. (pp. 42-43). Penerbit PT Kanisius.
- Namono, R., Kemboi, A., & Chepkwony, J. (2020). Enhancing Innovative Work Behavior in Higher Institutions of Learning: The Rule of Hope. *Emerald Insight*.
- Naufal, H. A. (2020). Literasi Digital. *Jurnal Perspektif-Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali*.
- NKD, F. (2020, 8-10). Sistem Informasi Manajemen: Pengertian, Fungsi, dan Contohnya. [Logique.co.id](https://www.logique.co.id/blog/2020/08/10/sistem-informasi-logique.co.id).  
<https://www.logique.co.id/blog/2020/08/10/sistem-informasi-logique.co.id>

manajemen/#:~:text=Executive%20Support%20System%20(ESS),untuk%20 memban tu%20dalam%20pengambilan%20keputusan.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK.03/2016 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *ojk.go.id*.

Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: Understanding "Digital Literacy - Practice - Innovative Work Behavior" Chain. *South East European Journal of Economics and Business*.

Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sasmita, R. N. (2020). Analisis Permasalahan Pengembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Timur.

Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk (Studi Kasus pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*.

Sujarwени, V. W. (2022). SPSS untuk Penelitian. Pustaka Baru Press.

Sumual, A. (2013). Pengaruh Knowledge Management dan Corporate Culture terhadap Inovasi (Study pada Bank Sulut Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*.

Supriadi., & Ismawati. (2020). Implementasi Prinsip-Prinsip Perbankan Syariah Untuk Mempertahankan Loyalitas Nasabah. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*.

Taechataweewan, W., & Prasertsin, U. (2017). Development of Digital Literacy Indicators for Thai Undergraduate Students Using Mixed Method Research. *Kasetsart Journal of Social Sciences*.

Wahyuni, N. (2014). Uji Validitas dan Reliabilitas. Binus University. <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian. Deepublish (CV Budi Utama).