

Pengaruh Transformasi Budaya Digital dan Solidaritas Tim terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau

Rani Selfiana*

Magister Pendidikan Agama Islam, Institut Ahmad Dahlan, Probolinggo, Indonesia

email: raniselfiana1@gmail.com

Ahsan Hakim

Magister Pendidikan Agama Islam, Institut Ahmad Dahlan, Probolinggo, Indonesia

email: ahsanhakim1988@gmail.com

*Korespondensi: email: raniselfiana1@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the effect of Digital Cultural Transformation (X1) and Team Solidarity (X2) on the Board Performance (Y) of IMM throughout Berau Regency. The research method utilized a causal associative quantitative approach with a Total Sampling technique involving 65 active board members. Data were collected through a closed 30-item questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially, Team Solidarity had a positive and significant effect on Board Performance ($t = 5.904$; $p = 0.000$), while Digital Cultural Transformation provided a positive contribution but was not yet significant ($t = 1.360$; $p = 0.179$). Simultaneously, both variables had a significant effect on Board Performance ($F = 29.232$; $p = 0.000$) with a contribution of 48.5% ($R^2 = 0.485$). This study concludes that digital technology functions optimally as a performance enhancer when supported by strong team solidarity (ukhuwah and ta'awun).

Kata kunci: Digital Cultural Transformation, Team Solidarity, Board Performance, IMM Berau.

History Artikel:

Diterima 1 September 2026

Direvisi 15 September 2026

Diterima 25 September 2026

Tersedia online 28 September 2026

Pendahuluan/ مقدمة

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di era kontemporer telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi kepemudaan dan keagamaan Islam, sehingga IMM perlu mentransformasikan budaya kerja serta kaderisasi intelektualnya agar tetap relevan bagi generasi milenial dan Gen Z. Transformasi budaya digital tidak mencakup adopsi perangkat teknis, tetapi juga transformasi pola pikir, nilai, dan etika kerja organisasi, yang selaras dengan prinsip Tajdid (pembaruan) dalam Muhammadiyah dan dengan terus adaptif terhadap zaman demi efektivitas dakwah ammar ma'ruf nahi munkar (Irwansyah et al., 2024). Dalam konteks Berau, PC dan PK IMM memegang peran krusial karena kemampuan manajer mengelola sumber daya manusia dan memanfaatkan sarana komunikasi modern secara optimal menjadi kunci pencapaian visi misi organisasi di daerah tersebut (Nasrullah, 2023). Kutipan tambahan menyatakan bahwa literasi digital dan adab berkomunikasi online harus menjadi bagian integral kaderisasi IMM agar tetap beretika dalam dakwah digital (Mufidah & Subandi, 2021). Transformasi digital dalam lembaga dan organisasi pendidikan Islam tidak sekadar berfokus pada penguasaan teknologi, melainkan

membutuhkan reorientasi tujuan belajar yang menyeimbangkan kecerdasan digital dengan dimensi spiritual serta pembentukan karakter kader (Andrini et al., 2025).

Secara teoritis umum, Rogers (2017) dan Westerman et al. (2014) menegaskan bahwa transformasi digital adalah pergeseran pola pikir, nilai, dan etika kerja organisasi, bukan hanya penggunaan teknologi semata (M. A. Pratiwi & Aisyah, 2021). Selain itu, al-Attas menekankan bahwa transformasi teknologi harus diimbangi dengan adab dan etika komunikasi Islam, untuk menjaga integritas dakwah dalam ranah digital (Rahma Hayati et al., 2022). Dalam praktiknya, IMM di Berau perlu membangun ekosistem kaderisasi yang tidak hanya fokus pada penggunaan platform digital, melainkan juga pada pembentukan karakter, literasi media, dan mengelola kemampuan konten dakwah secara bertanggung jawab. Pendekatan ini sejalan dengan upaya menghadirkan wasathiyah (moderasi) dalam komunikasi online serta menjaga kohesi komunitas lokal menuju partisipasi yang lebih inklusif (Prihastia et al., 2022). Kutipan tambahan tekanan bahwa konten dakwah berbasis media digital sebaiknya dilahirkan melalui pelatihan literasi media dan etika komunikasi Islam dalam konteks generasi milenial (Jailani, 2023)

Di tingkat daerah, transformasi budaya digital IMM perlu diperkaya dengan program-program literasi digital yang menggabungkan produksi konten dakwah berbasis platform digital, media pelatihan, dan kaderisasi berbasis nilai-nilai nasional serta kebangsaan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa literasi digital dalam membentuk karakter religius generasi muda menjadi bagian penting pendidikan Islam kontemporer, yang harus selaras dengan adab berkomunikasi dan etika keislaman (Al Musafiri, 2022). Dalam konteks Berau, program-program konferensi seperti ABDIMAS, pelatihan penggunaan Mendeley untuk referensi, serta workshop konten dakwah digital dapat meningkatkan kualitas kader IMM secara praktis dan etis, sambil memastikan terpenuhinya norma-norma keislaman dan moderasi beragama (Alamsyah & Hendra, 2023). Selain itu, literasi digital perlu dipadukan dengan instrumen-instrumen persahabatan dan nilai kebersamaan, untuk menghasilkan kader yang mampu bekerja lintas konteks dan menjaga keharmonisan antar-komunitas di Kabupaten Berau (Jannah & Agus W, 2024)

Keterlibatan IMM Berau dalam transformasi budaya digital juga dapat dilihat melalui korelasi antara modernisasi teknologi dan etika komunikasi Islam. serupa dikemukakan dalam studi-studi tentang beragam moderasi pada generasi muda, transformasi digital sebaiknya dipandang sebagai peluang untuk memperkuat akhlak, dialog antargenerasi, dan partisipasi publik yang konstruktif di ranah dakwah serta kegiatan kemahasiswaan (Sari Sapitri, 2023). Oleh karena itu, IMM Berau dapat merancang program-program kaderisasi 4M (Religiusitas, Intelektualitas, Humanitas, dan Ketaudihan) yang diperkaya dengan literasi digital, konten kreatif dakwah, dan etika online yang sesuai dengan nilai-nilai Muhammadiyah dan budaya lokal setempat ((R. T. Pratiwi et al., 2023). Kutipan penutup pernyataan bahwa integrasi teknologi dengan adab komunikasi Islam adalah kunci menjaga kualitas pembelajaran, dakwah, dan pengabdian masyarakat dalam era digital (Octavia et al., 2022). Transformasi budaya digital di IMM Se-Kabupaten Berau dapat dipahami melalui empat indikator inti: literasi dan kompetensi pengurus digital, adaptivitas Tajdid (inovasi kerja), efektivitas komunikasi digital, dan etika digital (adab tabayyun) dalam menyaring dan menyebarkan informasi (Nasrullah, 2023). Penggunaan platform rapat virtual dan layanan cloud telah diterima, namun literasi digital antar-pengurus serta resistensi terhadap perubahan kerja Tetap menjadi kendala di lapangan konvensional (Alamsyah & Hendra, 2023).

Solidaritas tim dibangun melalui ashābiyah (kohesi sosial) merupakan pilar bagi kemajuan IMM, karena ukhuwah dan kesadaran kolektif memperkuat kerja sama dan motivasi program kerja (Senjaya, 2023). Durkheim dan Mangkunegara juga menekankan pentingnya pembagian kerja yang harmonis dan kohesi antar anggota untuk kinerja organisasi yang efektif (Lestari et al., 2022). Dalam

konteks Berau, kekompakan, ta'awun, saling percaya, dan takaful merupakan indikator substantif yang dapat meminimalkan konflik interpersonal dan memperkuat ukhuwah islamiyah (Mafrudlo et al., 2024)

Literasi digital menjadi fondasi untuk produksi konten dakwah berbasis platform digital dan tata kelola informasi, yang kemudian diperkaya dengan pelatihan media, etika komunikasi Islam, dan kaderisasi berdasarkan nilai kebangsaan serta moderasi beragama (Fathurrohman & Rizqi, 2021). Program seperti ABDIMAS, pelatihan Mendeley untuk referensi, dan workshop konten dakwah digital dapat meningkatkan kualitas kader IMM secara praktis dan etis, sambil memastikan kepatuhan terhadap norma keislaman dan moderasi beragama (Alamsyah & Hendra, 2023). Kolaborasi dengan inisiatif kebangsaan dan nilai kebersamaan juga penting untuk menghasilkan kader yang mampu lintas bekerja konteks dan menjaga keharmonisan antarkomunitas di Berau (Khotimah & Muslimah, 2023).

Transformasi budaya digital IMM sebaiknya dilihat melalui lensa moderasia dan etika komunikasi Islam, karena literasi media dan konten dakwah berbasis digital perlu memperkuat akhlak, dialog antargenerasi beragam, dan partisipasi publik yang konstruktif dan bebas radikalisme di ranah dakwah maupun kepemudaan (Halimah et al., 2021). Oleh karena itu, kaderisasi 4M IMM (Religiusitas, Intelektualitas, Humanitas, Ketauhidan) perlu diperkaya dengan literasi digital, produksi konten dakwah tanggung jawab, dan kerangka etik online yang selaras dengan nilai-nilai Muhammadiyah serta budaya Berau (Mudrik, 2023). Integrasi teknologi dengan adab komunikasi Islam memungkinkan IMM Berau untuk menjaga identitas keislaman dan kebangsaan sambil meningkatkan kualitas pembelajaran, dakwah, dan pengabdian masyarakat di era digital (Ulin Nuha & Faedurrohman, 2022).

Muara dari integrasi budaya digital dengan solidaritas tim berpuncak pada kinerja organisasi (kinerja pengurus IMM Se-Kabupaten Berau) yang berakar pada Itqan dan Amanah, sebagaimana diuraikan dalam pemikiran Islam klasik (Rahmawati & Sulistyningrum, 2023). Demikian pula, cita-cita tata kelola Islam Al-Qawiy wal-Amin, yang menekankan kompetensi yang dipadukan dengan integritas, selaras dengan konsep kinerja modern dan memberikan landasan normatif untuk mengevaluasi tindakan dalam IMM Berau (Mukti et al., 2021). Dalam literatur manajemen, kinerja didefinisikan sebagai hasil dari tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab organisasi (Danti et al., 2024), yang mendukung perlakuan itqan, ketepatan waktu, dan takaful sebagai dimensi kinerja yang saling melengkapi.

Empat indikator yang diusulkan untuk IMM Berau kualitas kerja (itqan), ketepatan waktu, efektivitas kaderisasi program, dan kemandirian/integritas (kafa'ah) membentuk kerangka kerja yang koheren untuk menilai hasil organisasi dan dampak pengembangan pemuda di Berau (Asari et al., 2022). Studi sebelumnya secara konsisten menghubungkan kualitas kerja yang tinggi dan pengiriman tepat waktu dengan kesehatan organisasi yang lebih luas dan lintasan pengembangan pemuda dalam organisasi mahasiswa keagamaan (Aravik et al., 2023). Model integratif ini menempatkan Itqan dan Amanah di pusat penilaian kinerja sambil mengakui imbalan sosial-reputasi dari kerja tim yang kohesif (Rukmini et al., 2024).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya digital memengaruhi efisiensi dan kinerja organisasi, sementara kesiapan budaya membentuk keberhasilan transformasional; temuan ini mendukung pemeriksaan transformasi digital dan solidaritas tim secara bersamaan daripada secara terpisah (Rahmawati & Sulistyningrum, 2023). Dari sisi kohesi sosial, konsep ashābiyah Ibnu Khaldun dan solidaritas Durkheimian memberikan lensa teoretis untuk memahami bagaimana kohesi, ta'awun, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja yang dapat diamati dalam organisasi pemuda sukarela seperti IMM Berau (Lestari et al.,

2022). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam menguji secara integratif transformasi digital dan solidaritas tim dalam konteks organisasi mahasiswa Islam, terutama ketika berlandaskan pada sintesis teoretis Barat dan Islam (Zunaidi, 2022).

Dengan demikian, model yang terintegrasi erat menggabungkan literasi dalam pekerjaan digital, praktik adaptif yang didukung Tajdid, dan dinamika tim yang solid menawarkan jalur pragmatis untuk meningkatkan kinerja IMM Berau sambil melestarikan landasan etika Islam dan resonansi budaya lokal (Mukti et al., 2021). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh transformasi budaya digital dan solidaritas tim secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pengurus IMM Se-Kabupaten Berau. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Transformasi budaya digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus IMM Se-Kabupaten Berau.
- H2: Solidaritas tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus IMM Se-Kabupaten Berau.
- H3: Transformasi budaya digital dan solidaritas tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus IMM Se-Kabupaten Berau.

Metode/ منهجية البحث

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (korelasional) untuk menganalisis pengaruh Transformasi Budaya Digital (X1) dan Solidaritas Tim (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh pengurus aktif Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kabupaten Berau yang terhimpun dalam Pimpinan Cabang (PC) IMM Kabupaten Berau serta Pimpinan Komisariat (PK) IMM dari dua perguruan tinggi, yaitu STIT Muhammadiyah Tanjung Redeb Berau (PK IMM Jenderal Sudirman dan PK IMM Bung Karno) serta Universitas Muhammadiyah Berau (PK IMM Al-Abrar dan PK IMM Al-Fatih). Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 65 pengurus yang diperoleh secara menyeluruh menggunakan teknik *Sampling Jenuh* (*Total Sampling*).

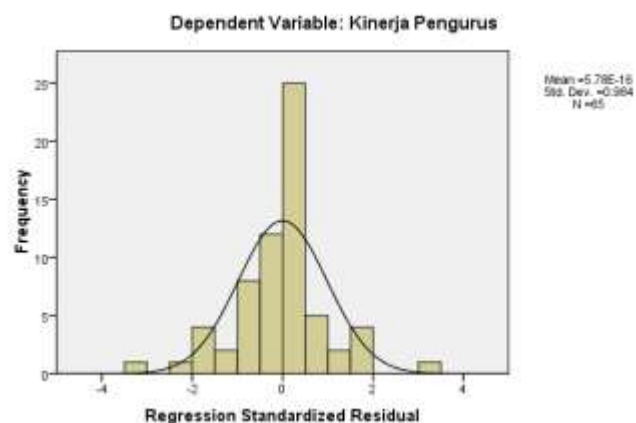
Penelitian di Kabupaten Berau menggunakan kuesioner Likert 5 poin untuk mengukur Transformasi Budaya Digital, Tim Solidaritas, dan Kinerja Pengurus IMM, dengan instrumen reliabilitas dan validitas yang dikumpulkan sebelum pengumpulan data serta analisis regresi linier berganda melalui SPSS untuk menguji pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga memungkinkan penilaian kinerja pengurus secara komprehensif (Paryantoni, 2023).

Hasil / نتائج البحث

Pengumpulan data yang dilaksanakan pada pengurus IMM Se-Kabupaten Berau menghasilkan sebanyak 65 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah secara utuh. Responden merupakan gabungan pengurus dari PC IMM Kabupaten Berau serta PK IMM di lingkungan STIT Muhammadiyah Tanjung Redeb dan Universitas Muhammadiyah Berau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60967758
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208
a. Test distribution is Normal.		

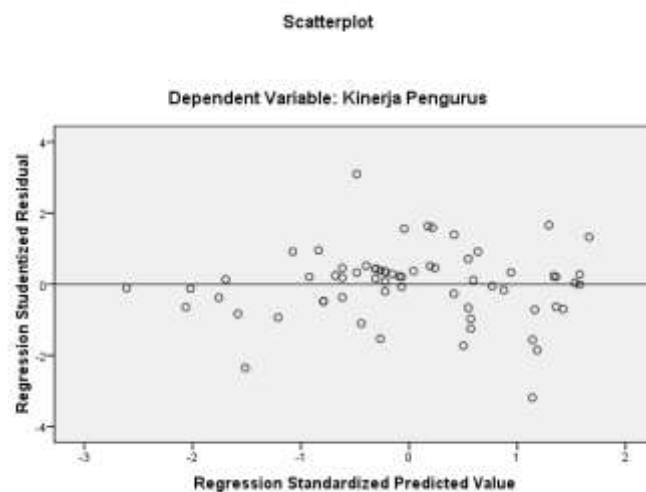
Pada uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,208. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,208 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.



Selain pengujian secara statistik parametrik, asumsi normalitas juga diperkuat melalui analisis visual grafik histogram. Berdasarkan grafik histogram, terlihat bahwa kurva distribusi data membentuk pola lonceng simetris (bell-shaped curve) yang seimbang, tidak condong melenceng ke kiri maupun ke kanan, serta menyebar secara rata di sekitar nilai nol. Bentuk kurva ini mengonfirmasi bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi syarat asumsi normalitas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Transformasi Budaya Digital	.762	1.312
	Solidaritas Tim	.762	1.312
a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus			

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel atas diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Transformasi Budaya Digital (X1) dan Solidaritas Tim (X2) masing-masing sebesar 0,762 (lebih besar dari 0,10). Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel independen adalah sebesar 1,312 (jauh lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinieritas.



Berdasarkan tampilan grafik scatterplot pada Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data (plots) menyebar secara acak (random) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola garis). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10.770	4.318		2.494	.015
	Transformasi Budaya Digital	.153	.112	.142	1.360	.179
	Solidaritas Tim	.539	.091	.616	5.904	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel Coefficients di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.770 + 0,153 X1 + 0,539 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 10,770 Menunjukkan bahwa jika variabel Transformasi Budaya Digital (X1) dan Solidaritas Tim (X2) nilainya konstan atau 0 (nol), maka nilai Kinerja Pengurus (Y) adalah sebesar 10,7701.
2. Koefisien Regresi Transformasi Budaya Digital (b) = 0,153 Bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Transformasi Budaya Digital (X1) akan meningkatkan Kinerja Pengurus (Y) sebesar 0,153 satuan, dengan asumsi variabel Solidaritas Tim bernilai tetap.
3. Koefisien Regresi Solidaritas Tim (b) = 0,539 Bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Solidaritas Tim (X2) akan meningkatkan Kinerja Pengurus (Y) sebesar 0,539 satuan, dengan asumsi variabel Transformasi Budaya Digital bernilai tetap.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients di atas, dapat diinterpretasikan juga sebagai berikut:

1. Pengaruh Solidaritas Tim (X2) terhadap Kinerja Pengurus (Y) Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t untuk variabel Solidaritas Tim sebesar 5,904 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai koefisien B bernilai positif (0,539), maka H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Solidaritas Tim secara parsial berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau. Semakin kokoh rasa persaudaraan (ukhuwah) dan kerja sama (ta'awun) antar-pengurus, maka kinerja keorganisasian akan meningkat secara nyata.
2. Pengaruh Transformasi Budaya Digital (X1) terhadap Kinerja Pengurus (Y) Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t untuk variabel Transformasi Budaya Digital sebesar 1,360 dengan nilai signifikansi sebesar 0,179 dan koefisien B bernilai positif sebesar 0,153. Secara parsial/mandiri, Transformasi Budaya Digital memberikan arah kontribusi positif (searah) terhadap Kinerja Pengurus. Meskipun secara statistik pengaruh mandirinya belum mencapai tingkat signifikansi pada taraf $\alpha = 0,05$ ($0,179 > 0,05$), temuan ini mengindikasikan bahwa adopsi perangkat digital saja tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa digerakkan oleh kesiapan kultur dan hubungan sosial pengurus.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	786.341	2	393.170	29.232	.000 ^a
	Residual	833.905	62	13.450		
	Total	1620.246	64			
a. Predictors: (Constant), Solidaritas Tim, Transformasi Budaya Digital						
b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus						

Meskipun variabel Transformasi Budaya Digital (X1) secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan ($t = 1,360$; $p = 0,179$), Uji F membuktikan bahwa ketika dipadukan bersama Solidaritas Tim (X2), keduanya berpengaruh sangat signifikan secara simultan ($F = 29.232$; $p = 0.000$).

Berdasarkan hasil analisis ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 29,232 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0001. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Hipotesis Tiga (H3) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Transformasi Budaya Digital dan Solidaritas Tim secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau.

Secara substantif, temuan ini menjelaskan bahwa instrumen digital tidak dapat berdiri sendiri untuk meningkatkan kinerja pengurus. Namun, ketika sarana digital tersebut dijalankan di atas landasan solidaritas dan hubungan sosial yang kokoh (ukhuwah dan ta'awun), keberadaan budaya digital menjadi akselerator yang sangat vital dalam mengoptimalkan kinerja kepengurusan IMM Berau secara menyeluruh.

Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.697 ^a	.485	.469	3.667
a. Predictors: (Constant), Solidaritas Tim, Transformasi Budaya Digital				
b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai statistik sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi (R) = 0,697 Nilai R sebesar 0,697 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Transformasi Budaya Digital (X1) dan Solidaritas Tim (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Pengurus (Y) berada pada kategori kuat.

2. Koefisien Determinasi (R) = 0,485 Nilai R sebesar 0,485 (atau 48,5%) mengindikasikan bahwa variabel Transformasi Budaya Digital (X_1) dan Solidaritas Tim (X_2) secara simultan memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pengurus (Y) sebesar 48,5%¹. Sedangkan sisanya sebesar 51,5% ($100\% - 48,5\%$) dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini (seperti gaya kepemimpinan, motivasi berorganisasi, atau sarana prasarana).

Pembahasan

1. Pengaruh Transformasi Budaya Digital terhadap Kinerja Pengurus

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Transformasi Budaya Digital menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau. Arah kontribusi yang positif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan adopsi budaya digital memiliki kecenderungan searah dalam mendorong peningkatan kinerja kepengurusan. Namun, secara parsial atau mandiri, pemanfaatan perangkat digital belum menunjukkan pengaruh yang dominan atau signifikan. Temuan ini mengarahkan pada pemahaman bahwa adopsi instrumen teknologi saja tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja keorganisasian secara langsung.

Temuan menunjukkan bahwa transformasi digital di IMM Berau tidak otomatis meningkatkan kinerja pengurus atau lembaga pendidikan jika tidak didasari oleh penguatan karakter, nilai emosional, dan solidaritas sosial yang kuat, karena konteks interaksi sosial dan ukhuwah tetap menjadi fondasi utama keefektifan organisasi (Luhtitianti & Arifin, 2021). Secara teori, Rogers dan Westerman et al. Menekankan bahwa transformasi digital membutuhkan perubahan pola pikir, nilai, dan kebiasaan kerja organisasi secara menyeluruh, bukan hanya menerapkan perangkat; anggapan ini selaras dengan pandangan al-Attas bahwa transformasi teknologi harus dibingkai oleh adab dan etika komunikasi Islam (adab tabayyun) untuk menjaga keharmonisan dakwah di lingkungan pendidikan Islam kontemporer (Irwansyah et al., 2024).

Pada tingkat praktis, IMM Berau perlu mengintegrasikan literasi digital dengan program kaderisasi berbasis nilai kebangsaan dan moderasia, serta memperkuat indikator kinerja yang mencakup beragam Itqan (kualitas), ketepatan waktu (amanah), efektivitas kaderisasi, dan kafa'ah (kemandirian/integritas), agar interaksi antar-kader tidak hanya efisiensi teknis namun juga akhlak serta solidaritas tim yang berkelindan dengan budaya organisasi lokal (Asari et al., 2022). Secara keseluruhan, kajian ini menyoroti perlunya kerangka integratif yang memadukan transformasi budaya digital dengan solidaritas tim berbasis nilai-nilai Islam dan adab kemanusiaan agar dampak peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bersifat instrumental, tetapi juga berlandaskan ukhuwah, ta'awun, dan etika yang hidup dalam komunitas IMM Berau (Senjaya, 2023).

2. Pengaruh Solidaritas Tim terhadap Kinerja Pengurus

Berbeda dengan variabel budaya digital, Solidaritas Tim terbukti menjadi faktor pendorong utama yang paling kuat dan sangat signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau secara parsial. Kohesivitas hubungan antar-pengurus memiliki peranan mendasar dan langsung dalam menentukan efektivitas pencapaian program kerja organisasi.

Temuan ini selaras dengan kerangka sosiologis Islam yang tekanan Ashabiyah (kohesi sosial) dan ukhuwah sebagai fondasi kekuatan kelompok, sehingga kekompakan, ta'awun, saling percaya, dan takaful menjadi perekat emosional yang

memperkuat komitmen kerja dalam IMM Berau (Senjaya, 2023). Secara teoritis, posisi ini didukung oleh pandangan Durkheim dan Mangkunegara tentang pentingnya keharmonisan pembagian kerja dan kohesi antar-anggota untuk kinerja organisasi, yang pada akhirnya memperkuat klaim bahwa solidaritas tim memediasi dampak transformasi budaya digital terhadap kinerja (Asari et al., 2022). Dalam kerangka Islam, kinerja Islamiah diinterpretasikan melalui Itqan (ketelitian, profesionalisme) dan Amanah (amanah) yang diperkaya oleh al-Qawiy wal-Amin (kompetensi dipadu integritas), sehingga kinerja tidak hanya bersifat instrumental tetapi juga menghasilkan etika keagamaan yang membentuk ikatan organisasi, termasuk bagi IMM Berau). Pada tingkat praktis, indikator solidaritas kekompakan, ta'awun, trust, dan takaful menjadi mekanisme kohesi yang membantu meredakan konflik dan meningkatkan kerja sama, sebagaimana didorong oleh literatur tentang solidaritas organisasi dan etika kerja dalam konteks kepemudaan Islam. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa transformasi budaya digital memang perlu didesain secara bersamaan dengan penguatan karakter dan solidaritas sosial untuk mencapai kinerja pengurus yang berkelanjutan, sehingga kajian integratif antara transformasi digital dan solidaritas diperlukan untuk menjelaskan dinamika IMM di tingkat daerah ((Rahmawati & Sulistyaningrum, 2023).

3. Integrasi Budaya Digital dan Solidaritas Tim (Pengaruh Simultan)

Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Transformasi Budaya Digital dan Solidaritas Tim secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau. Hasil ini memberikan sintesis ilmiah yang sangat krusial: meskipun teknologi digital secara mandiri belum menunjukkan dampak yang dominan, keberadaannya menjadi akselerator yang sangat efektif ketika dijalankan di atas landasan Solidaritas Tim yang solid.

Instrumen digital tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya ikatan emosional dan kerja sama yang harmonis antar-pengurus. Pemanfaatan media digital yang dijiwai oleh semangat *Tajdid* K.H. Ahmad Dahlan memerlukan dorongan rasa persaudaraan dan kohesivitas kelompok agar sarana digital tersebut dapat difungsikan secara optimal oleh seluruh kader. Dengan demikian, penggabungan antara kecanggihan teknologi digital dan kekompakan hubungan antar-kader menjadi strategi terbaik dalam meningkatkan mutu kaderisasi, kualitas hasil kerja, serta kinerja organisasi IMM Se-Kabupaten Berau secara berkelanjutan.

Temuan ini menegaskan bahwa dalam era transformasi digital yang masif saat ini, pemanfaatan teknologi canggih (X1) tidak dapat berdiri sendiri secara mekanis tanpa dilandasi oleh solidaritas tim (X2) yang kokoh, karena dukungan sosial adalah penyediaan pemanfaatan infrastruktur teknis dalam organisasi kaderisasi dan pendidikan non-formal seperti IMM. Perspektif Socio-Technical Systems Theory (Trist & Emery) serta teori konstruktivisme sosial menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi (technical subsystem), melainkan pada harmonisasi hubungan sosial antar (social subsystem) (Irwansyah et al., 2024).

Dalam konteks IMM Berau, instrumen digital hanyalah penggerak; modal sosial seperti ukhuwah, ta'awun, rasa saling percaya, dan ashābiyah Ibnu Khaldun tetap menjadi pendorong utama kinerja pengurus serta mitigasi konflik antar-kader (Senjaya, 2023). Temuan ini konsisten dengan pandangan bahwa kinerja Islamiah, sebagaimana dirumuskan oleh Itqan dan Al-Qawiy wal-Amin, memadukan ketelitian, profesionalisme, serta integritas, sehingga sinergi antara kemajuan teknologi dan solidaritas tim menjadi kunci peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Secara praktis, kerangka kerja ini mendorong IMM Berau untuk memadukan literasi digital dengan

pembekalan budaya organisasi berbasis ukhuwah dan moderasi beragama, sehingga transformasi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi teknis tetapi juga memperkuat komitmen bersama dan etika kerja komunitasnya (R. T. Pratiwi et al., 2023).

Kesimpulan/ الخلاصة

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Solidaritas Tim merupakan faktor pendorong utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus IMM Se-Kabupaten Berau, di mana nilai *ukhuwah*, *ta'awun*, rasa saling percaya, dan tanggung jawab bersama menjadi perekat emosional organisasi. Sebaliknya, Transformasi Budaya Digital memberikan kontribusi positif namun belum signifikan secara mandiri, yang mengindikasikan bahwa adopsi perangkat teknologi tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa didasari oleh penguatan karakter, kesiapan pola pikir, serta adab komunikasi Islam.

Meski demikian, secara simultan kedua variabel terbukti berpengaruh sangat signifikan dalam menjelaskan kinerja pengurus. Temuan ini memperkuat *Socio-Technical Systems Theory*, di mana infrastruktur teknologi digital berfungsi secara optimal sebagai akselerator kinerja apabila dijalankan di atas modal sosial dan solidaritas tim yang kokoh. Secara praktis, IMM Berau disarankan untuk memadukan program literasi digital dengan pembinaan karakter dan kebersamaan, agar modernisasi organisasi tetap berlandaskan etika dakwah dan persaudaraan yang berkelanjutan.

Referensi/ المصادر والمراجع

- Andrini, Y. D., Ruminingsih, E. S., Hidayah, S. N., & Hakim, A. (2025). Transformasi Pendidikan Islam di Era AI: Reorientasi Tujuan Belajar dari Kecerdasan Digital menuju Kecerdasan Spiritual. *INNOVASI: JURNAL INOVASI PENDIDIKAN*, 11(3), 470-478.
- Al Musafiri, M. R. (2022). Tren Penelitian Inovasi Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Jurnal PAI Di Indonesia: Dari Desain Penelitian Hingga Analisis Data. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.107>
- Alamsyah, S. B., & Hendra, H. (2023). Peran Sayap Kepemudaan Partai Keadilan Sejahtera (Pks) Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Generasi Millennial Dan Generasi Z Di Indonesia. *Aliansi Jurnal Politik Keamanan Dan Hubungan Internasional*. <https://doi.org/10.24198/aliansi.v2i1.43902>
- Aravik, H., Hamzani, A. I., & Khasanah, N. (2023). Al-Ghazali's Sufistic Economy Concept; From Homo Islamicus to Economic Progress. *At-Taradhi Jurnal Studi Ekonomi*. <https://doi.org/10.18592/at-taradhi.v14i1.9131>
- Asari, H., Mukti, A., Sinaga, S., & Ali, R. (2022). Syekh Al-'Uṣaimin's Views on the Institution and System of Education. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*. <https://doi.org/10.15642/jpai.2022.10.1.59-78>
- Danti, R. R., Syafe'i, I., & Sagala, R. (2024). Educator Concepts and Competencies From Imam Al-Ghazali's Perspective: Study of the Book of Ihya 'Ulumuddin and Minhajul Muta'alim and Their Relevance to Contemporary Islamic Education. *Bulletin of Science Education*. <https://doi.org/10.51278/bse.v4i1.896>
- Fathurrohman, R., & Rizqi, W. T. (2021). Reorientasi Kebijakan Pendidikan Islam Di Masa Pandemi Covid-19. *Heutagogia Journal of Islamic Education*. <https://doi.org/10.14421/hjie.2021.12-09>
- Halimah, H., Salsabila, V. A., & Kurniawati, N. (2021). Pemanfaatan Media Pembelajaran Interaktif Bagi Guru Pendidikan Agama Islam Di Era Milenial. *Indonesian Journal of Community Services*. <https://doi.org/10.30659/ijocs.3.2.161-173>
- Irwansyah, I., Balqis, N., & Wahyuni, N. (2024). Memahami Dan Mencegah Perilaku Plagiarisme Dalam Menulis Karya Ilmiah. *JCRD Journal of Citizen Research and Development*. <https://doi.org/10.57235/jcrd.v1i2.3140>

- Jailani, M. (2023). Responding to Muhammadiyah Education in the Era of Neurotechnology: Neuroscience and Religious Moderation Perspectives. *12 Waiheru*. <https://doi.org/10.47655/12waiheru.v9i2.161>
- Jannah, N., & Agus W, D. M. Q. (2024). Transformasi Nilai Moderasi Beragama Pada Generasi Z Di Organisasi IPNU IPPNU Cabang Kencong. *Al-Murabbi Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*. <https://doi.org/10.53627/jam.v10i2.5485>
- Khotimah, N., & Muslimah, M. (2023). Globalisasi Dan Implikasinya Bagi Inovasi Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.700>
- Lestari, P., Hidayat, S., & Muthoifin, M. (2022). *The Values of Humanist Education in the Qur'an (Study of Tafsir Al-Azhar and Tafsir an-Nur)*. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-65-7_62
- Luhtitianti, U. I. A., & Arifin, A. Z. (2021). Applying Ibn Khaldun's Theory Into the Islamic Preaching's Movement in the Period of Demak Empire: Reflection for the Contemporary Muslim Society. *Religia*. <https://doi.org/10.28918/religia.v24i1.2807>
- Mafrudlo, A. M., Mansur, Z. A., Mustofa, M., & Janwari, Y. (2024). Economic Development Theory of Ibnu Khaldun: Interrelation Between Justice and Umrn Al-Alam. *Share Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*. <https://doi.org/10.22373/share.v13i1.20552>
- Mudrik, M. (2023). Pengaruh Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Pembentukan Karakter Moderat Siswa Di Sekolah: Sebuah Analisis Pedagogi Sosial. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i3.1795>
- Mufidah, L. I., & Subandi, A. (2021). Tinjauan Program Pembinaan Karakter Remaja Penggerak Pembina Generus (PPG) LDII Perspektif Konsep Pendidikan Karakter Ibnu Khaldun. *Tafhim Al- Ilmi*. <https://doi.org/10.37459/tafhim.v12i2.4452>
- Mukti, A., Drajat, A., & Mourssi Kahwash, M. A. (2021). Moral Education According to Ibn Miskawayh and Al-Ghazali. *Jurnal Tarbiyah*. <https://doi.org/10.30829/tar.v28i1.972>
- Nasrullah, A. (2023). Pendidikan Karakter Perspektif Ibnu Khaldun: Suatu Kebutuhan Generasi Milenial Di Era Industri 4.0. *Tafhim Al- Ilmi*. <https://doi.org/10.37459/tafhim.v12i1.4024>
- Octavia, E., Rube'i, M. A., Azwar, I., & Humayroh, S. S. (2022). Peran Remaja Masjid Dalam Mengembangkan Karakter Religius Desa Kuala Mandor B Kabupaten Kuburaya. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*. <https://doi.org/10.31571/pkn.v6i2.4071>
- Paryantoni, P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankin Indonesia. *Action Research Literate*. <https://doi.org/10.46799/ar.v7i1.136>
- Pratiwi, M. A., & Aisya, N. (2021). Fenomena Plagiarisme Akademik Di Era Digital. *Publishing Letters*. <https://doi.org/10.48078/publetters.v1i2.23>
- Pratiwi, R. T., Suhartini, C., Setiawan, I., & Agustira, D. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Muslim Pada IRMAS AMBS Perumahan Quanta 2 Desa Bayuning. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ipteks*. <https://doi.org/10.32528/jpmi.v9i1.540>
- Prihastia, A., Hani, U., Safi'i, M., Mausul, S., & Daimah, D. (2022). Digitalization of Islamic Education Planning in Madrasah. *Managere Indonesian Journal of Educational Management*. <https://doi.org/10.52627/managere.v4i1.97>
- Rahma Hayati, N. E., Ali, N., & Bakkah Nazrina, N. N. (2022). Tren Baru Program Deradikalisasi Di Lingkungan Organisasi Pemuda Muslim Indonesia. *J-Pai Jurnal Pendidikan Agama Islam*. <https://doi.org/10.18860/jpai.v8i1.14059>
- Rahmawati, D., & Sulistyaningrum, R. A. (2023). Kepemimpinan Sufistik Menurut Perspektif Al-Ghazali Dan Ibnu Taimiyah. *Spiritualita*. <https://doi.org/10.30762/spiritualita.v7i1.1010>
- Rukmini, R. D., Daheri, M., Warlizasusi, J., & Sumarto, S. (2024). Peran Monitoring Pembelajaran Dalam Meningkatkan Efektifitas Pengajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v2i3.308>

- Sari Sapitri, A. W. (2023). Perancangan Enterprise Architecture HMI Sampit Menggunakan TOGAF. *Kompak Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*. <https://doi.org/10.51903/kompak.v16i1.1080>
- Senjaya, T. (2023). Ibn Khaldun's Thoughts on Religion as a Personal Experience and a Social System. *Amca Journal of Education and Behavioral Change*. <https://doi.org/10.51773/sssh.v2i1.193>
- Ulin Nuha, M. A., & Faedurrohman, F. (2022). Manajemen Perencanaan Kurikulum Bahasa Arab (Tinjauan Ontologi, Epistemologi Dan Aksiologi). *Al-Muyassar Journal of Arabic Education*. <https://doi.org/10.31000/al-muyassar.v1i2.6488>
- Zunaidi, A. (2022). The Contribution of Abu-Hamid Al-Ghazali to Shaping Businesspeople's Personalities. *Tsaqafah*. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v18i1.7610>