

## **Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Samarinda.**

**Ria Ratnasari<sup>1</sup>, Titin Ruliana<sup>2</sup>, Sayid Irwan<sup>3</sup>**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda**

**Email: riaariaayya@gmail.com**

---

**Keywords :**

Digital Competence; Self-Efficacy; Work Productivity.

**ABSTRACT :**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of digital competence on work productivity in generation Z employees in the city of Samarinda, to determine and analyze the effect of digital competence on self-efficacy in generation Z employees in the city of Samarinda, to determine and analyze the effect of self-efficacy on work productivity in generation Z employees in the city of Samarinda, and to determine and analyze the effect of digital competence on work productivity with self-efficacy as an intervening variable in generation Z employees in the city of Samarinda. The theoretical basis of this research consists of human resource management, digital competence, work productivity, and self-efficacy. Primary data collection techniques. Primary data in this study were obtained from interviews and questionnaires filled out by respondents directly. The analytical test tool used by Smart PLS 4 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study indicate that digital competence has a positive and significant effect on work productivity in generation Z employees in the city of Samarinda. Digital competence has a positive and significant effect on self-efficacy in generation Z employees in Samarinda city. Self-efficacy has a positive and significant effect on work productivity in generation Z employees in Samarinda city. Together, digital competence and work productivity have a positive and significant effect with self-efficacy as an intervening variable on generation Z employees in Samarinda city.*

---

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja maupun dalam berbagai aspek kehidupan, karyawan di era digital dituntut untuk memiliki kompetensi

digital yang memadai untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat di jaman sekarang. Kompetensi merupakan kemampuan sumber daya manusia yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didapatkan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sumber daya manusia tersebut. Kemampuan seseorang dalam menguasai dan menggunakan teknologi informasi secara efektif menjadi salah satu aspek penting di era digital. Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak, memanfaatkan internet, serta mengelola media digital untuk mendukung penyelesaian tugas-tugas secara efektif maupun efisien. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah juga memainkan peran krusial. Peningkatan kompetensi digital tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas kerja di lingkungan yang semakin terdigitalisasi. Generasi Z sebagai generasi produktif memiliki pengaruh yang signifikan bagi gerak roda operasional suatu perusahaan. Saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja baru (News). Generasi Z yang lahir dalam lingkungan digital dianggap memiliki keunggulan alami dalam penguasaan teknologi. Di Samarinda, kota yang sedang berkembang pesat, generasi Z telah menjadi bagian penting dari tenaga kerja di berbagai industri. Mereka tidak hanya membawa keahlian digital, tetapi juga perspektif yang segar dan adaptif terhadap perubahan. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh dari dampak baik buruknya kompetensi digital adalah produktivitas kerja karyawan generasi Z.

**Tabel 1.1 : Jumlah Gen Z Di Kota Samarinda**

Umur (Tahun)	Laki Laki (Jiwa)	Perempuan (Jiwa)	Jumlah Populasi
15 - 19 (2008 - 2004)	37.387	34.844	72.231
20 - 24 (2003 - 1999)	37.237	35.568	72.805
25-29 (1998 -1994)	35.204	34.879	70.083
Total Populasi	109.828	105.291	215.119

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda (2023)

Keterangan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah total generasi z di kota Samarinda yaitu sekitar 215.119 jiwa. Karakteristik generasi Z yang umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan ambisius. Di Samarinda, kota yang tengah mengalami transformasi digital, *Self-efficacy* yang tinggi ini menjadi modal berharga bagi generasi muda dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks. Banyak generasi muda Samarinda yang berhasil memulai bisnis rintisan atau berkariernya di perusahaan startup, menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan diri untuk meraih kesuksesan. Namun, di sisi lain, tekanan untuk selalu tampil terbaik dan persaingan yang ketat juga dapat menjadi tantangan tersendiri bagi generasi Z di Samarinda. Kondisi fisik yang kurang optimal, dapat menjadi penghambat bagi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, penting bagi generasi muda Samarinda untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. (Sumber : <https://www.detik.com/tag/gen-z>).

Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah seperti menyediakan program pelatihan yang terstruktur untuk mengembangkan kompetensi digital karyawan Generasi Z. Perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan serta memberikan akses terhadap sumber daya digital yang relevan. Langkah-langkah ini

diharapkan dapat mengurangi kesenjangan kompetensi digital dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan dukungan dari perusahaan, karyawan Generasi Z di Samarinda diharapkan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal dan berkontribusi lebih baik pada produktivitas serta pertumbuhan perusahaan di era digital.

Generasi Z di Samarinda tumbuh dengan akses teknologi yang memudahkan mereka berkreasi, berkomunikasi, dan mengejar karier di bidang teknologi, kewirausahaan, dan industri kreatif. Mereka semakin peduli dengan isu sosial dan lingkungan, serta aktif di media sosial untuk memperjuangkan perubahan. Meskipun menghadapi tantangan seperti kesenjangan digital dan terbatasnya lapangan pekerjaan, mereka tetap berupaya menggabungkan identitas lokal dengan tren global, serta mulai terlibat dalam kepemimpinan dan politik lokal. Generasi Z di Samarinda memiliki potensi besar untuk menjadi agen perubahan yang kreatif dan inovatif. (Sumber: <https://www.samarindapos.co.id>)

## STUDI LITERATURE DAN HIPOTESIS

### Kompetensi Digital :

Menurut Aulia asri choirinisa dalam Larasshati (2024:515) kompetensi digital yaitu: Kompetensi digital merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola atau menggunakan teknologi dalam mengolah informasi, komunikasi, juga pemecahan masalah. Jika didorong oleh sumber daya manusia yang berkompeten, tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

### *Self-Efficacy :*

Menurut Bandura dalam Lianto (2020:56- 57) *Self-efficacy* yaitu: *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang tentang kapabilitasnya dalam menjalankan tugas atau aksi yang diperlukan untuk meraih suatu hasil. *Self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya sendiri, dan bertindak dalam berbagai situasi. Bandura mengidentifikasi empat sumber utama yang membangun *Self-efficacy*, yaitu pengalaman penguasaan, pengalaman sosial, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. *Self-efficacy* merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi karena berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan meningkatkan kesejahteraan diri.

### Produktivitas Kerja :

Menurut Adiwijaya (2023:56) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah: Produktivitas kerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi karena mampu membandingkan kualitas dengan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

### Hipotesis :

H1 : Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

H2 : Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

H3 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

H4 : Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.

## METODE PENELITIAN

### 1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Sementara itu, penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas Kompetensi digital, variabel mediasi *Self-efficacy*, dan variabel terikat Produktivitas kerja pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan generasi Z lahir di kota Samarinda (tahun 1997–2012).

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode purposive sampling, sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan memiliki karakteristik tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda
2. Karyawan berusia diatas 15 Tahun
3. Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun.

Jumlah populasi yang tidak dapat dihitung jumlahnya sehingga untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan formula menurut *Cochran* dalam Sugiyono, (2020:136-173), Atas dasar perhitungan *Cochran*, maka sampel minimal yang dibulatkan adalah berjumlah 97 orang responden.

### 4. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer, yaitu penelitian lapangan (*Field Work Research*) dan data skunder, yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Skala pengukuran menggunakan skala likert. Jawaban diberi nilai 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan yang paling negatif (minimal) diberi nilai paling kecil. Bobot skor yang dihasilkan dari jawaban responden akan dianalisis untuk menentukan bagaimana persepsi dan pengalaman mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti. Skala pengukuran ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang digunakan untuk mengukur keterkaitan antar variabel yang diteliti.

### 5. Definisi Operasional

Indikator Kompetensi digital sebagai berikut:

- a. Akses (*access*)
- b. Menggunakan (*use*)
- c. Pembuatan aplikasi (*create application*)
- d. Pembuatan (*create*)
- e. Komunikasi (*communicate*).

Indikator *Self-efficacy* sebagai berikut:

- a. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)
- b. Pengalaman individu lain (*Vicarious experience*)
- c. Persuasi verbal
- d. Empati

e. Keadaan Fisiologis (*Emotional cues*)

Indikator Produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan karyawan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Mutu kerja
- e. Tantangan
- f. Efisiensi.

## 6. Pengujian Hipotesis

Menurut Abdullah (2015:368-369) Pengujian hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ ,  $\lambda$ ) dilakukan dengan menggunakan metode bootstrap sampling yang dikembangkan oleh Geisser dan ston. Metode ini memungkinkan untuk mengasumsikan distribusi normal data karena ukuran sampel penelitian ini lebih dari 30. Uji t adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi, dan jika *p-value* yang diperoleh adalah 0,05. Itu menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.

### Uji Signifikansi

- a. Hipotesis pertama diterima jika kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $< 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- b. Hipotesis kedua diterima jika kompetensi digital berpengaruh terhadap *self-efficacy* yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $< 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika kompetensi digital berpengaruh tidak signifikan terhadap *self-efficacy* yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- c. Hipotesis ketiga diterima jika *self-efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $< 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .
- d. Hipotesis keempat diterima jika kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai Variabel Intervening yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $< 0,05$  sedangkan hipotesis ditolak jika kompetensi digital berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan memediasi *self-efficacy* yang diukur dengan *p-value* pada nilai signifikansi  $> 0,05$ .

## 7. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan kausalitas antara variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dengan bantuan indikator-indikator terukur, baik secara langsung maupun tidak langsung. Alat analisis ini mencakup dua model utama:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*) – digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam membentuk variabel laten melalui:
  - o Uji validitas konvergen (loading factor  $> 0,7$ ),
  - o Uji validitas diskriminan (*cross loading* dan *Fornell-Larcker*),
  - o Uji reliabilitas (*composite reliability*  $> 0,7$ ).

2. Model Struktural (*Inner Model*) – digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dan hipotesis penelitian dengan melihat nilai:
- o *R-Square* ( $R^2$ ) untuk kekuatan pengaruh,
  - o *T-statistic* dan *p-value* untuk signifikansi hubungan,
  - o *f-Square* ( $f^2$ ) untuk besar efek antar konstruk.

Data diolah menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan teknik *bootstrapping* untuk menguji signifikansi dan kestabilan model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis

#### a. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif pada penelitian menggunakan Microsoft Excel, demikian hasil statistik deskriptif yang diperoleh dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.1 : Analisis Deskriptif**

Variabel	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std.Deviasi
Kompetensi Digital (X)	X <sub>1</sub>	97	4	5	4,773	0,419
	X <sub>2</sub>	97	4	5	4,773	0,419
	X <sub>3</sub>	97	4	5	4,722	0,448
	X <sub>4</sub>	97	2	5	4,660	0,624
	X <sub>5</sub>	97	3	5	4,722	0,513
Self-Efficacy (Z)	Z <sub>1</sub>	97	2	5	4,649	0,610
	Z <sub>2</sub>	97	2	5	4,639	0,595
	Z <sub>3</sub>	97	1	5	4,619	0,680
	Z <sub>4</sub>	97	1	5	4,577	0,701
	Z <sub>5</sub>	97	1	5	4,505	0,943

Variabel	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std.Deviasi
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	97	3	5	4,701	0,512
	Y <sub>2</sub>	97	3	5	4,773	0,443
	Y <sub>3</sub>	97	3	5	4,763	0,449
	Y <sub>4</sub>	97	3	5	4,722	0,492
	Y <sub>5</sub>	97	3	5	4,670	0,551
	Y <sub>6</sub>	97	3	5	4,753	0,498
	Y <sub>7</sub>	97	3	5	4,701	0,540

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan pada tabel 5.1 diatas, uji statistik deskriptif yang dilakukan pada 97 karyawan generasi z dapat disimpulkan hasilnya bahwa :

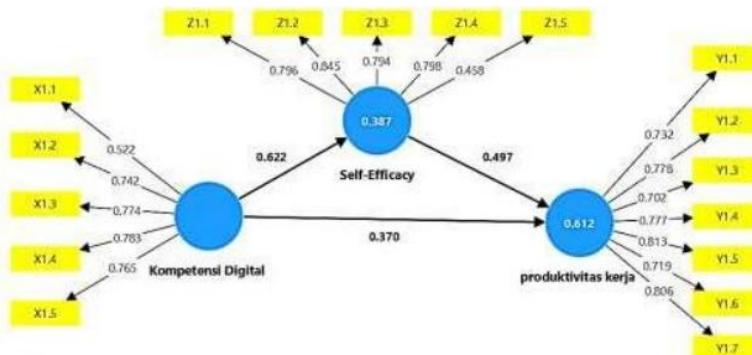
- Variabel Kompetensi Digital (X) diukur dengan menggunakan 5 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Hasil analisis, dapat dilihat bahwa indikator X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan X<sub>5</sub>, memiliki nilai rata-rata tertinggi, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju pada pernyataan tersebut. Sementara itu indikator X<sub>4</sub> memiliki nilai rata – rata terendah di antara semua indikator. Secara keseluruhan, rata rata nilai untuk variabel kompetensi digital menunjukkan nilai positif dari responden.
- Variabel Self-Efficacy (Z) diukur dengan menggunakan 5 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Hasil analisis dapat dilihat bahwa indikator Z<sub>1</sub>, Z<sub>2</sub>, Z<sub>3</sub>, Z<sub>4</sub>,

memiliki nilai rata – rata tertinggi, menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju pada pernyataan tersebut. Sementara itu indikator Z5, memiliki nilai rata – rata terendah di antara semua indikator. Secara keseluruhan, rata – rata nilai untuk variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai positif dari responden.

c. Variabel Produktivitas Kerja (Y) diukur dengan menggunakan 5 item 63 indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Hasil analisis dapat dilihat bahwa indikator Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y7, memiliki rata rata tertinggi, menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju pada pernyataan tersebut. Sementara itu indikator Y5, memiliki nilai rata – rata terendah di antara semua indikator. Secara keseluruhan, rata – rata nilai untuk variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai positif dari responden.

#### *b. Outer Model*

Merancang model pengukuran / outer model ini menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel laten. Membangun konstruk diagram jalur cara peneliti membangun diagram jalur menggunakan metode pengukuran *Partial Least Square* (PLS) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



**Gambar 5.1 : Struktural Outer Model**

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

#### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen terpenuhi ketika ada korelasi yang kuat antara skor yang berasal dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konsep yang sama. Menurut Hardisman (2021:6), indikator validitas ditentukan dengan besaran *loading factor* setiap prediktor terhadap variabel latennya. Prediktor atau item dinyatakan valid bila nilai *loading factor*  $>0,7$ .

**Tabel 5.2 : Loading Factors**

Variabel	Indikator	Loading Factors	Keterangan
Kompetensi Digital (X)	X <sub>1</sub>	0,522	Valid
	X <sub>2</sub>	0,742	Valid
	X <sub>3</sub>	0,774	Valid
	X <sub>4</sub>	0,783	Valid
	X <sub>5</sub>	0,765	Valid
Self-Efficacy (Z)	Z <sub>1</sub>	0,796	Valid
	Z <sub>2</sub>	0,845	Valid
	Z <sub>3</sub>	0,794	Valid
	Z <sub>4</sub>	0,798	Valid
	Z <sub>5</sub>	0,458	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,732	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,778	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,702	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,777	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,813	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,719	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,806	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan pengolahan data pertama pada tabel 5.2. Hasil *loading factors* menunjukkan bahwa indikator dengan kontribusi tertinggi pada setiap variabel adalah X4 (0,783) untuk Kompetensi Digital, Y5 (0,813) untuk Produktivitas Kerja, dan Z2 (0,845) untuk *Self-Efficacy*. Sebaliknya, indikator dengan kontribusi terendah adalah X1 (0,522), dan Z5 (0,458)

Menurut Joseph F. Hair, et al (2017:137) : Keandalan indikator, beban eksternal indikator harus lebih tinggi dari 0,70. Indikator dengan *outer loadings* antara 0,40 dan 0,70 harus dipertimbangkan untuk dihapus hanya jika penghapusan tersebut menyebabkan peningkatan keandalan komposit dan AVE di atas nilai ambang batas yang disarankan.

**Tabel 5.4 : Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE	Ambang Batas : Joseph F. Hair, et al (2017:122)	Status
Kompetensi Digital (X)	0,524	≥ 0,5	Valid
Self-Efficacy (Z)	0,565	≥ 0,5	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,581	≥ 0,5	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan pada tabel 5.4 hasil analisis *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh variabel dalam model penelitian memiliki nilai AVE masingmasing yang semuanya lebih besar dari ambang batas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada ketiga variabel laten tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% variansnya. Dengan demikian, variabel - variabel ini memenuhi kriteria validitas konvergen, yang berarti indikator-indikatornya secara signifikan mencerminkan konsep yang diukur, sehingga model penelitian dapat dianggap memiliki kualitas pengukuran yang baik.

**2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)** Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memverifikasi perbedaan setiap konsep dalam setiap variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan melalui pemeriksaan *cross loading*. Sebuah model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik ketika setiap indikator menunjukkan nilai loading yang tinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya. Hasil uji *cross loading* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.5 : Cross Loading**

Indikator	Kompetensi Digital (X)	Self-Efficacy (Z)	
X <sub>1</sub>	<b>0,522</b>	0,2	
X <sub>2</sub>	<b>0,742</b>	0,352	
X <sub>3</sub>	<b>0,774</b>	0,429	
X <sub>4</sub>	<b>0,783</b>	0,586	
X <sub>5</sub>	<b>0,765</b>	0,536	
Y <sub>1</sub>	0,54	0,625	<b>0,732</b>
Y <sub>2</sub>	0,516	0,478	<b>0,778</b>
Y <sub>3</sub>	0,386	0,496	
Y <sub>4</sub>	0,565	0,613	<b>0,777</b>
Y <sub>5</sub>	0,544	0,631	<b>0,813</b>
Y <sub>6</sub>	0,493	0,401	<b>0,719</b>
Y <sub>7</sub>	0,547	0,578	
Z <sub>1</sub>	0,56	<b>0,796</b>	0,604
Z <sub>2</sub>	0,679	<b>0,845</b>	
Z <sub>3</sub>	0,326	<b>0,794</b>	
Z <sub>4</sub>	0,406	<b>0,798</b>	0,51
Z <sub>5</sub>	0,109	<b>0,458</b>	

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan pada tabel 5.5 hasil uji validitas diskriminan melalui *cross loading* menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik. Indikator-indikator pada variabel kompetensi digital (X), produktivitas kerja (Y), dan *self-efficacy* (Z) mampu membedakan dirinya dengan variabel lain, misalnya X1.4 dengan nilai loading tertinggi pada kompetensi digital (0,783), Y5 pada produktivitas kerja (0,813), dan Z2 pada *self-efficacy* (0,845). Namun pada indikator Z5, yang memiliki nilai loading terendah pada variabel *self-efficacy* (0,458), sehingga validitas diskriminannya kurang memadai dan memerlukan 67 evaluasi lebih lanjut. Secara keseluruhan, model menunjukkan hasil yang baik dalam membedakan konsep antar variabel laten.

### 3. Composite Reliability

**Tabel 5.6 : Composite Reliability**

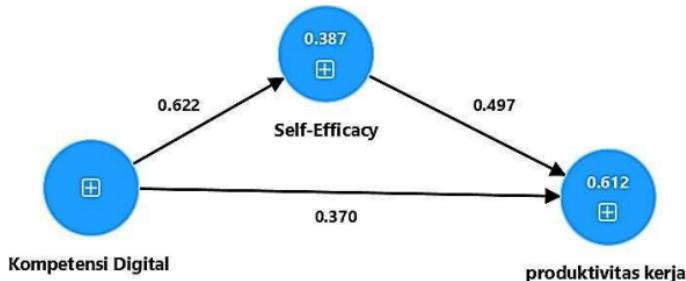
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi Digital (X)	0,780	0,809	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (Z)	0,809	0,870	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,879	0,885	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan pada tabel 5.6 hasil uji *composite reliability* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik. Variabel Kompetensi Digital (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,780 dan nilai composite reliability sebesar 0,809, menunjukkan konsistensi internal yang reliabel. Variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,879 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,885, yang mencerminkan reliabilitas yang sangat baik. Variabel *self-efficacy* (Z) juga dinilai reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,809 dan nilai composite reliability sebesar 0,870. Karena semua variabel memiliki nilai composite reliability di atas ambang batas 0,7, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal 68 yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing konstruk.

### c. Inner Model

1. Merancang Model Struktural (*Inner Model*) Membuat rancangan model struktural atau inner model, model ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 5.2 : Struktural Inner Model**  
Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

### 1. R-Square (R<sup>2</sup>)

Penilaian inner model atau *model struktural* dilakukan dengan mengamati persentase varian yang dijelaskan, dengan menggunakan R-Square untuk mengevaluasi seberapa baik model yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. *R Square* menunjukkan proporsi varian dari variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Berikut adalah hasil dari *R Square* pada penelitian ini :

**Tabel 5.7 : R-Square**

Variabel	R-Square
Produktivitas Kerja (Y)	0,612
<i>Self-efficacy</i> (Z)	0,387

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

### 2. Koefisien jalur loading dan weight

Penelitian menganalisis pengaruh variabel independen ( $X \rightarrow Y$ ), ( $X \rightarrow Z$ ), dan ( $Z \rightarrow Y$ ). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil analisis dengan mengukur nilai original sample (O), *T Statistics*, dan P Values untuk masing-masing hubungan :

**Tabel 5.8 : Koefisien Jalur loading dan weight**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Arah Pengaruh	Signifikansi
$X \rightarrow Y$	0,370	3,888	0,000	Positif	Signifikan
$X \rightarrow Z$	0,622	8,543	0,000	Positif	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,497	4,787	0,000	Positif	Signifikan

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

### 3. Specific indirect effects

Hasil analisis *specific indirect effect*, hubungan antar variabel penelitian, pengaruh tidak langsung sering kali menjadi perhatian untuk memahami mekanisme bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel *intervening*.

**Tabel 5.9 : Specific Indirect Effect**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Arah Pengaruh	Signifikansi
$(X) \rightarrow (Z) \rightarrow (Y)$	0,309	4,103	0,000	Positif	Signifikan

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di kota samarinda :

### 1. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,370 *T-Statistic* sebesar 3,888 ( $>1,96$ ), dan *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi digital (X) meningkat, maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital (X) memiliki peran penting dalam menentukan perubahan produktivitas kerja (Y), dan hipotesis H1 diterima.

Temuan ini memperkuat teori bahwa kompetensi digital (X) merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja (Y). Dalam konteks penelitian ini, peningkatan

variabel Kompetensi digital (X) dapat dijadikan strategi utama untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) secara efektif. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang ingin mengoptimalkan variabel produktivitas kerja (Y) perlu memberikan perhatian lebih pada faktor kompetensi digital (X) agar hasil yang dicapai lebih maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashdaq & Mandasari, (2022:133) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Ashdaq & Mandasari menemukan bahwa 77 kompetensi digital sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada institusi publik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang memiliki Kompetensi digital yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan hasil yang serupa, di mana kompetensi digital (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Terdapat asumsi bahwa kompetensi digital yang mencakup pengetahuan dan keterampilan teknologi digital, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan generasi Z di Samarinda yang memiliki kompetensi digital yang tinggi diyakini dapat menggunakan teknologi digital dengan lebih efektif untuk menyelesaikan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka.

## **2. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap *Self-efficacy***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *self-efficacy* (Z), dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,622 *T-Statistic* sebesar 8,543 ( $>1.96$ ), dan *P-Value* sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). Nilai *T-Statistic* yang jauh lebih besar dari *T-table* menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (X) memiliki dampak yang kuat terhadap variabel *self-efficacy* (Z). Dengan kata lain, semakin tinggi nilai 78 kompetensi digital (X), maka variabel *self-efficacy* (Z) juga akan meningkat secara signifikan, dengan demikian, hipotesis H2 **diterima**.

Hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi digital (X) dan *self-efficacy* (Z) mengindikasikan bahwa variabel kompetensi digital (X) berperan sebagai faktor utama dalam menentukan perubahan variabel *self-efficacy* (Z). Oleh karena itu, strategi peningkatan variabel *self-efficacy* (Z) harus mempertimbangkan pengaruh dari kompetensi digital (X), sehingga perusahaan atau organisasi dapat memaksimalkan pertumbuhan variabel *self-efficacy* (Z) dengan cara meningkatkan aspek-aspek dalam variabel kompetensi digital (X).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasshati (2024:516) kompetensi digital terdiri dari beberapa bidang sehingga kompetensi digital menunjukkan kemampuan memahami media yang berfungsi sebagai sarana mencari informasi dan kritis dalam menyaring informasi yang di dapat dari internet, serta memudahkan informasi dengan orang lain menggunakan berbagai alat digital dan aplikasi. Sedangkan berdasarkan teori Menurut Bandura dalam Lianto (2020:56-57) *self-efficacy* yaitu merupakan kepercayaan seseorang tentang kapabilitasnya dalam menjalankan tugas atau aksi yang diperlukan untuk meraih suatu hasil. *Self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya sendiri, dan bertindak dalam berbagai situasi. Bandura mengidentifikasi empat sumber utama yang membangun *self-efficacy*, yaitu pengalaman penguasaan, pengalaman sosial, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. *self-efficacy* merupakan salah satu konsep penting dalam psikologi karena berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tantangan, mencapai tujuan, dan meningkatkan kesejahteraan diri.

### 3. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y), dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,497 *T-Statistic* sebesar 4,787 ( $>1.96$ ), dan *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0.05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi variabel *self-efficacy* (Z), maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis H3 **diterima**.

Temuan ini menegaskan bahwa variabel *self-efficacy* (Z) memiliki peran penting dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y). Organisasi atau perusahaan yang ingin meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) dapat terlebih dahulu memperkuat variabel *self-efficacy* (Z) sebagai strategi utama. Dengan memastikan bahwa variabel *self-efficacy* (Z) berkembang secara optimal, dampak positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat lebih maksimal dan terarah.

### 4. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Self-efficacy*

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (X) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) melalui peran mediasi variabel Z, dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,309 *T-Statistic* sebesar 4,103 ( $>1.96$ ), dan *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0.05$ ). Artinya, selain memiliki pengaruh langsung, variabel kompetensi digital (X) juga mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) secara tidak langsung melalui variabel *self-efficacy* (Z), yang berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis H4 **diterima**.

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (Z) memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara variabel kompetensi digital (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain, peningkatan variabel kompetensi digital (X) tidak hanya berdampak langsung terhadap variabel produktivitas kerja (Y), tetapi juga akan lebih efektif jika variabel *self-efficacy* (Z) diperkuat. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) perlu memperhatikan peran variabel *self-efficacy* (Z) sebagai perantara yang dapat mengoptimalkan pengaruh variabel kompetensi digital (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di kota samarinda, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, artinya karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengakses informasi, menggunakan dan mengelola data digital, membuat aplikasi, menyusun laporan, serta berkomunikasi secara digital lebih mampu meningkatkan profesionalisme, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, efisiensi, dan tantangan kerja yang dihadapi. Kompetensi digital yang kuat membantu karyawan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, baik melalui peningkatan efisiensi maupun kualitas

pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi digital menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas kerja di era digital.

2. Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya kemampuan karyawan dalam mengakses, mengelola, membuat aplikasi, menyusun laporan, dan berkomunikasi secara digital dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi digital yang baik mendukung pengalaman kesuksesan, pembelajaran melalui observasi, persuasi verbal, empati, dan pengelolaan keadaan emosional, sehingga memperkuat *self-efficacy* karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.

3. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima, artinya keyakinan diri karyawan yang terbentuk dari pengalaman kesuksesan, pembelajaran dari orang lain, persuasi verbal, empati, dan pengelolaan emosi secara efektif mendorong peningkatan profesionalisme, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, efisiensi, serta kemampuan menghadapi tantangan. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayshara, (2023:459) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z. Semakin besar tingkat selfefficacy yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula produktivitas kerja yang karyawan miliki. *self-efficacy* pada karyawan generasi Z seperti bekerja menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal- hal terlebih dahulu dalam bekerja. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat 80 meningkatkan kinerja karyawan. kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Tanpa adanya *self-efficacy* yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan kurang optimal dan akan cenderung menurun.

4. *Self-efficacy* secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H4 diterima, artinya kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital, seperti mengakses informasi, mengelola data, membuat aplikasi, dan berkomunikasi digital, tidak hanya langsung meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga memperkuat keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas. *Self-efficacy* yang terbentuk melalui pengalaman sukses, pembelajaran dari orang lain, persuasi verbal, empati, dan pengelolaan emosional, menjadi jembatan penting yang menghubungkan kompetensi digital dengan produktivitas kerja yang lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini, (2021:229) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z, namun peran *self-efficacy* juga positif memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan generasi Z karena *self-efficacy* memperkuat hubungan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan sobel test sebesar  $0,014 < 0,05$ , yang berarti *self-efficacy* memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam hal ini, hasil penelitian serupa dengan yang peneliti lakukan, yaitu kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian, *self-efficacy* juga positif hubungan antara kompetensi digital terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat peneliti ambil

kesimpulan bahwa *self-efficacy* berperan memperkuat asumsi dari hubungan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja. Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dan diterima, dengan nilai T-Statistic yang lebih besar dari T-table (1.96) dan P-Value yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa setiap hubungan antar variabel dalam model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan secara statistic.

### **Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan :

1. Bagi Perusahaan berdasarkan hasil penelitian diharapkan pihak perusahaan di samarinda, khususnya yang memiliki karyawan generasi Z, disarankan untuk fokus pada pengembangan kompetensi digital karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain :
    - a. Menyediakan pelatihan dan sumber daya yang mendukung pengembangan keterampilan digital seperti penggunaan perangkat lunak, pengelolaan data digital, pembuatan aplikasi, serta komunikasi melalui platform digital.
    - b. Mendorong karyawan generasi Z untuk aktif menggunakan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas pekerjaan.
    - c. Memastikan bahwa karyawan generasi Z memahami pentingnya kompetensi digital untuk meningkatkan *self-efficacy*, yaitu kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
    - d. Memberikan penghargaan atau insentif untuk pencapaian dalam penguasaan keterampilan digital dan penerapannya dalam pekerjaan.
    - e. Mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja yang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas hasil.
  2. Bagi Pembaca Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengembangkan model penelitian ini dengan memperluas variabel yang digunakan.
- Peneliti dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* dan kompetensi digital karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dilakukan pada berbagai sektor industri untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja generasi Z.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Larasshati, K. (2024). *Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan*. 4(2), 514–527.
- Lianto, dkk. (2020). *Self-Efficacy : A Brief Literature Review*. November 2019. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo
- Joseph F. Hair, J. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Muhammad Ashdaq, & Nur Fitriayu Mandasari. (2022). *Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia Pada Institusi*

Publik. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>.

Mayshara, B. L. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4), 450–461.

Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>

Sumber : <https://www.detik.com/tag/gen-z>

Sumber: <https://www.samarindapos.co.id>.