

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**MUHAMMAD ABDULLAH AL FARIDZI**

**NIM: 200501110088**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**Oleh**

**MUHAMMAD ABDULLAH AL FARIDZI**

**NIM: 200501110088**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

**SKRIPSI**

Oleh

**Muhammad Abdullah Al Faridzi**

NIM : 200501110088

Telah Disetujui Pada Tanggal 13 Juni 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Rini Safitri, M.M**

**NIP. 199303282019032016**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

**SKRIPSI**

Oleh

**MUHAMMAD ABDULLAH AL FARIDZI**

NIM : 200501110088

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

**Puji Endah Purnamasari, M.M**

NIP. 198710022015032004



2 Anggota Penguji

**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

**Rini Safitri, M.M**

NIP. 199303282019032016



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Abdullah Al Faridzi  
NIM : 200501110088  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 3 Juli 2024

Hormat saya,



Muhammad Abdullah Al Faridzi

NIM. 200501110088

## **PERSEMBAHAN**

Dalam penulisan skripsi ini, saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung saya selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada:

1. Orang Tua: Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan doa selama perjalanan akademik ini. Tanpa bimbingan dan semangat dari mereka, saya tidak akan sampai pada titik ini.
2. Dosen Pembimbing: Terima kasih kepada Ibu Rini Safitri, M.M atas bimbingan, arahan, dan kesabaran selama proses penulisan skripsi ini. Ilmu dan wawasan yang diberikan sangat berarti bagi perkembangan pengetahuan saya.
3. Dosen Penguji: Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan masukan konstruktif terhadap skripsi ini.
4. Responden Penelitian: Saya berterima kasih kepada semua responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi mereka sangat berharga bagi kelengkapan data dan pemahaman saya tentang topik ini.

Semoga persembahan ini mencerminkan rasa terima kasih dan penghargaan saya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

## **MOTTO**

“Untuk bisa hidup sukses, itu gampang banget. Datengin orangtuamu, minta maaf dengan hati tulus dan minta doa restunya. Karena maaf dan restu yang diberikan orangtua, serta penyertaan Tuhan, gak mungkin gagal hidupmu”

*- Mongol Stres-*

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi Muhammmad SAW, berkat ajaran-ajaran beliau kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin modern ini dengan dibekali iman islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Rini Safitri, M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan bijaksana telah memberikan bimbingan serta masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Jajaran Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orang tua Bapak Sis Dwiraharjo dan Ibu Yayuk Andayani yang senantiasa telah memberikan dukungan dan do'anya secara langsung maupun tidak langsung, serta memberikan motivasi kepada penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini.
7. Fadiatus Sal Sabillah, serta teman-teman dekat saya yang selalu memberikan dukungan dan sabar mendengarkan keluh kesah selama penyusunan skripsi.



8. Pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebut satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 10 Juni 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Inggris dan Arab)</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori.....	23
2.2.1 Kompetensi Digital.....	23
2.2.2 Produktivitas Kerja .....	28
2.2.3 <i>Self-efficacy</i> .....	31
2.3 Karangka Konseptual .....	35
2.4 Hipotesis .....	36
2.4.1 Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan generasi Z di kota Malang.....	36

2.4.2 <i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan pengaruh antara kompetensi digital dengan produktivitas kerja para karyawan generasi Z di kota Malang.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	41
3.5 Data dan Jenis Data .....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.8 Analisis Data.....	44
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2 Metode <i>Partial Square</i> .....	45
3.8.3 Uji Instrumen.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	50
4.2 Pembahasan .....	59
4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model) .....	59
4.2.2 Model Struktural (Inner Model) .....	66
4.2.3 Pembahasan Hipotesis .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data BPS Penduduk Kota Malang.....	2
Table 1.2 Data Produktivitas Kota Malang .....	4
Table 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Table 3.1 Rincian Jumlah Generasi Z Kota Malang.....	40
Table 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Table 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Digital (X).....	53
Table 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	55
Table 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self-efficacy</i> (Z).....	57
Table 4.4 Hasil Uji Convergent Validity Pertama.....	60
Table 4.5 Hasil Uji Convergent Validity Akhir.....	62
Table 4.6 Nilai Cross Loading.....	64
Table 4.7 Composite reliability dan Cronbach's alpha .....	66
Table 4.8 Nilai R-Square .....	66
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung).....	67
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis Mediasi (Pengaruh tidak langsung) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Distribusi Tahun Kelahiran.....	50
Gambar 4.2 Distribusi Status.....	51
Gambar 4.3 Distribusi Lama Bekerja.....	51
Gambar 4.4 Distribusi Tingkat Pendidikan .....	52
Gambar 4.5 Grafik Hasil Uji Convergent Validity Pertama .....	61
Gambar 4.6 Grafik Hasil Uji Convergent Validity Akhir .....	63

## ABSTRAK

Al Faridzi, M. A. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan Self-efficacy sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang* (skripsi).

Pembimbing : Rini Safitri, M.M

Kata Kunci : Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja, *Self-efficacy*, Generasi Z, Kota Malang, Manajemen Sumber Daya Manusia

---

---

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z, dengan fokus pada kompetensi digital dan *Self-efficacy*. Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia dan memberikan masukan bagi lembaga yang mempekerjakan karyawan Generasi Z.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dilakukan di Kota Malang pada pekerja generasi Z. Sampel sebanyak 100 orang diambil menggunakan purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis dengan Partial Least Square. Uji instrumen meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan Cronbach"s alpha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Self-efficacy*. Peningkatan kompetensi digital dan *Self-efficacy* penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Malang. Selain itu, interaksi antara kompetensi digital, *Self-efficacy*, stres kerja, dan persepsi dukungan organisasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Malang, baik langsung maupun melalui *Self-efficacy*. Karyawan disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi digital dan *Self-efficacy*. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel lebih beragam, mempertimbangkan generasi lain, menggunakan metodologi mendalam, menambah variabel, serta melakukan validasi dan replikasi studi.

## ABSTRACT

Al Faridzi, M. A. (2024). *The Influence of Digital Competence on Work Productivity with Self-efficacy as an Intervening Variable for Generation Z Employees in Malang City* (thesis).

Advisor : Rini Safitri, M.M

Keywords : Digital Competence, Work Productivity, *Self-efficacy*, Generation Z, Malang City, Human Resources Management

---

---

This research aims to identify factors that increase the work productivity of Generation Z employees, with a focus on digital competence and *Self-efficacy*. This research examines the effect of digital competence on work productivity with *Self-efficacy* as a mediating variable. The results are expected to contribute to the development of human resource management and provide input for institutions that employ Generation Z employees.

This research used quantitative methods with a descriptive approach, conducted in Malang City among Generation Z workers. A sample of 100 people was taken using purposive sampling. Primary data was collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square. Instrument tests include convergent validity, discriminant validity, composite reliability, and Cronbach's alpha.

The research results show that Digital Competence has a positive effect on Work Productivity, both directly and through the mediation of *Self-efficacy*. Increasing digital competence and *Self-efficacy* is important to increase the work productivity of Generation Z employees in Malang. In addition, the interaction between digital competence, *Self-efficacy*, work stress, and perceptions of organizational support also influences work productivity. This research concludes that digital competence increases the work productivity of Generation Z employees in Malang, both directly and through *Self-efficacy*. Employees are advised to continue developing digital competence and *Self-efficacy*. It is recommended that further research involve more diverse samples, consider other generations, use in-depth methodology, add variables, and carry out validation and replication studies.

## المستخلص

الفريديزي، م.ع (2024). تأثير الكفاءة الرقمية على إنتاجية العمل مع الكفاءة الذاتية كمتغير تدخلي لموظفي الجيل Z في مدينة مالانج (أطروحة).

مُرشد : ريني سافيتري، م.م

الكلمات الدالة : الكفاءة الرقمية، إنتاجية العمل، الكفاءة الذاتية، الجيل Z، مدينة مالانج، إدارة الموارد البشرية

يهدف هذا البحث إلى تحديد العوامل التي تزيد من إنتاجية العمل لدى موظفي الجيل Z، مع التركيز على الكفاءة الرقمية والكفاءة الذاتية. يتناول هذا البحث تأثير الكفاءة الرقمية على إنتاجية العمل مع الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط. ومن المتوقع أن تساهم النتائج في تطوير إدارة الموارد البشرية وتوفير مدخلات للمؤسسات التي توظف موظفي الجيل Z. استخدم هذا البحث أساليب كمية مع منهج وصفي، تم إجراؤه في مدينة مالانج بين العاملين في الجيل Z. وتم أخذ عينة من 100 شخص باستخدام أخذ العينات المصادفة. تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيانات وتحليلها باستخدام المربع الجزئي الأصغر. وتشمل اختبارات الأداة: الصلاحية المتقاربة، والصلاحية التمييزية، والموثوقية المركبة، وألفا كرونباخ.

تظهر نتائج البحث أن الكفاءة الرقمية لها تأثير إيجابي على إنتاجية العمل، سواء بشكل مباشر أو من خلال الكفاءة الذاتية. تعد زيادة الكفاءة الرقمية والكفاءة الذاتية أمرًا مهمًا لزيادة إنتاجية العمل لموظفي الجيل Z في مالانج. بالإضافة إلى ذلك، فإن التفاعل بين الكفاءة الرقمية والكفاءة الذاتية وضغوط العمل وتصورات الدعم التنظيمي يؤثر أيضًا على إنتاجية العمل. يخلص هذا البحث إلى أن الكفاءة الرقمية تزيد من إنتاجية العمل لموظفي الجيل Z في مالانج، سواء بشكل مباشر أو من خلال الكفاءة الذاتية. يُنصح الموظفون بمواصلة تطوير الكفاءة الرقمية والكفاءة الذاتية. من المستحسن أن تشمل الأبحاث الإضافية عينات أكثر تنوعًا، والنظر في الأجيال الأخرى، واستخدام منهجية متعمقة، وإضافة المتغيرات، وإجراء دراسات التحقق من الصحة والتكرار.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Karyawan di era digital dituntut untuk memiliki kompetensi digital yang memadai untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga aspek kognitif, sosial, dan emosional. Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif, kreatif, dan kritis untuk mencapai tujuan pribadi, profesional, dan sosial. Kompetensi digital meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital. Variabel kompetensi digital mencakup berbagai aspek, menurut Czeglédi & Juhász (2020) kompetensi digital mencakup manajemen informasi, komunikasi, konten digital, pengetahuan keamanan, dan penggunaan alat digital secara mandiri yang semuanya berkontribusi pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk memahami dinamika tempat kerja modern tetapi juga esensial dalam merancang intervensi pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kapasitas kerja generasi mendatang. Hal ini juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital secara berkelanjutan sejalan dengan tuntutan pekerjaan, studi, dan aktivitas rekreasi.

Salah satu kelompok karyawan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z. Menurut Torocsik dalam Junjuna (2019), Generasi Z juga disebut sebagai Gen-Z adalah penerus dari generasi millennials. Generasi ini terdiri dari orang-orang yang lahir dari pertengahan tahun 1990-an hingga sekitar tahun 2010, atau lebih tepatnya dari tahun 1998 hingga 2010. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti lebih terbiasa dengan teknologi, lebih mandiri, lebih kreatif, lebih inovatif, lebih kolaboratif, lebih

multikultural, dan lebih adaptif. Berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, Turner (2015) menggambarkan generasi Z sebagai generasi pertama yang terpapar langsung pada teknologi digital, seperti situs jejaring sosial dan banjir data internet. Hal ini dapat menjadi tolak ukur sejauh mana generasi Z menggunakan kemampuan kompetensi digital mereka dalam dunia kerja. Mereka tidak hanya menyaksikan, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam era globalisasi internet dan jaringan seperti yang dijelaskan oleh Khan & Bansal (2018). Kehadiran mereka ditandai dengan fenomena yang mengesankan yaitu lebih dari 1 milyar pengguna aplikasi musik iTunes, lebih dari 1 milyar pengguna Facebook, 4 milyar penonton YouTube, dan 5,1 milyar pencari informasi di Google setiap hari. Dengan adanya fenomena ini, mencerminkan betapa terintegrasi dan tergantungnya Generasi Z pada teknologi digital, menjadikan mereka objek penelitian yang ideal untuk memahami bagaimana kompetensi digital berkembang dan mempengaruhi perilaku serta interaksi sosial di era modern.

Menurut data diambil dari BPS Kota Malang, jumlah penduduk Kota Malang pada tahun 2023 adalah 847.182 jiwa, dengan komposisi usia sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data BPS Usia Penduduk Kota Malang 2023**

Kelompok Umur	2023
	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Jiwa)
	TOTAL
0 - 4	59 394
5 - 9	61 588
10 - 14	62 053
15 - 19	60 872
20 - 24	64 130
25 - 29	65 668
30 - 34	66 435
35 - 39	66 296
40 - 44	63 288
45 - 49	58 965
50 - 54	54 728
55 - 59	49 421
60 - 64	41 141
65 - 69	31 868
70 - 75	20 670
75 +	20 665
<b>KOTAMALANG</b>	<b>847 182</b>

Sumber: BPS Kota Malang, 2023

Karyawan generasi Z di Kota Malang bekerja di berbagai sektor, seperti industri, perdagangan, jasa, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Kota Malang merupakan salah satu kota yang memiliki potensi ekonomi dan pariwisata yang cukup besar di Jawa Timur, sehingga produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kota Malang sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan kota tersebut.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh dari dampak baik buruknya kompetensi digital adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan barang atau jasa. Lebih jelasnya menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2005), Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai rasio antara total output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan total input selama periode yang sama. Ini juga bisa diinterpretasikan sebagai perbandingan antara nilai masukan dan hasil, atau selisih antara total output dan input yang diukur dalam unit umum. Dengan memanfaatkan kompetensi digital, produktivitas kerja karyawan generasi Z dapat ditingkatkan melalui percepatan proses kerja, peningkatan kualitas output, fasilitasi komunikasi dan kolaborasi, ekspansi cakupan pasar, serta peningkatan inovasi dan kreativitas. Hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja merupakan hubungan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan hasil uji oleh Tumiwa dkk. (2017), tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel teknologi informasi terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, teknologi informasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Beberapa penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja. Ashdaq & Mandasari (2022) menemukan bahwa 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. Dalam penelitian ini, variabel produktivitas kerja memegang peranan penting sebagai indikator keberhasilan penerapan kompetensi digital di tempat kerja. Produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan efisiensi dan

efektivitas dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menjadi tolak ukur kemampuan adaptasi karyawan generasi Z terhadap teknologi digital yang terus berkembang. Dengan mengukur produktivitas kerja, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana kompetensi digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, inovasi, dan kolaborasi di antara karyawan muda yang merupakan aset penting dalam era digital saat ini. Oleh karena itu, variabel ini tidak hanya relevan untuk menilai dampak langsung dari kompetensi digital, tetapi juga untuk merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan daya saing organisasi di masa depan.

**Tabel 1.2**

**Data Produktivitas Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Tenaga Kerja Kota Malang**

Jumlah Jam Kerja	Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Seluruhnya dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Orang)								
	Laki-Laki			Perempuan			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
0 (Sementara Tidak Bekerja)	10.132	2.656	6.761	7.930	2.544	4.107	18.062	5.200	10.868
1-14	15.299	11.111	10.433	22.324	13.116	13.949	37.623	24.227	24.382
15-24	20.604	14.572	12.696	22.197	14.649	18.295	42.801	29.221	30.991
25-34	17.912	25.653	17.991	17.714	13.354	19.198	35.626	39.007	37.189
35-40	34.290	39.267	39.673	26.424	35.908	34.004	60.714	75.175	73.677
41+	148.715	155.978	161.981	92.089	89.350	89.611	240.804	245.328	251.592
<b>TOTAL</b>	<b>246.952</b>	<b>249.237</b>	<b>249.535</b>	<b>188.678</b>	<b>168.921</b>	<b>179.164</b>	<b>435.630</b>	<b>418.158</b>	<b>428.699</b>

Sumber: BPS Kota Malang, 2023

Tabel tersebut menunjukkan data penduduk usia kerja di Kota Malang yang bekerja selama seminggu yang lalu, berdasarkan jumlah jam kerja dan jenis kelamin dari tahun 2021 hingga 2023. Dari data ini, kita dapat mengamati peningkatan jumlah pekerja yang bekerja lebih dari 41 jam per minggu, yang menunjukkan dedikasi dan kemungkinan peningkatan produktivitas. Dalam konteks produktivitas karyawan, tabel ini dapat menjadi sumber data. Misalnya, peningkatan jumlah pekerja yang bekerja lebih dari 41 jam per minggu dari tahun ke tahun dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap

pekerjaannya, yang sering kali berkorelasi dengan produktivitas yang lebih tinggi. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan keseimbangan antara jam kerja dan kesejahteraan karyawan, karena bekerja terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efisiensi kerja. Perusahaan dapat menggunakan data ini untuk mengevaluasi kebijakan kerja mereka dan menyesuaikan distribusi jam kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tujuan produktivitas. Misalnya, dengan memperkenalkan fleksibilitas dalam jam kerja atau program kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja keras tetapi juga bekerja cerdas, dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dalam hal ini, kompetensi digital juga dapat menimbulkan tantangan dan tekanan bagi produktivitas karyawan generasi Z, seperti persaingan yang ketat, perubahan yang cepat, kesulitan dalam mengelola informasi, dan risiko keamanan dan privasi. Oleh karena itu, peneliti mencantumkan variable mediasi yaitu *Self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Bandura dalam Lianto (2019), *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kapabilitasnya sendiri dalam menyelesaikan tugas atau melakukan aksi yang diperlukan untuk meraih suatu hasil yang diinginkan. Variabel ini menjadi jembatan krusial yang menghubungkan kompetensi digital dengan produktivitas kerja. Generasi Z, yang lahir dalam era digital, sering kali dianggap memiliki kompetensi digital yang tinggi. Namun, tanpa *Self-efficacy* yang memadai, kompetensi tersebut tidak akan efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, *Self-efficacy* tidak hanya memperkuat dampak positif kompetensi digital terhadap produktivitas kerja tetapi juga memfasilitasi transformasi kompetensi tersebut menjadi output kerja yang nyata. *Self-efficacy* dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan Gen Z dengan cara-cara seperti menentukan tujuan dan strategi kerja, mengatasi hambatan dan kesulitan, mengelola stres dan emosi, dan meningkatkan motivasi dan komitmen. Kajian yang dilakukan oleh Yuniarti (2019), Permata Sari & Candra (2020), Budi & Hairunisyah (2020), Saputri dkk. (2020) secara kolektif menunjukkan bahwa kompetensi digital

mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan *self-efficacy* memainkan peran mediasi. Penelitian Yuniarti menemukan adanya pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh *self-efficacy*. Penelitian Permata Sari juga menyoroti dampak positif pengembangan karir, *self-efficacy*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Budi & Hairunisyah lebih menekankan pentingnya kompetensi profesional guru dan *self-efficacy* dalam mempengaruhi minat berwirausaha siswa. Kemudian, penelitian Saputri menggarisbawahi peran *self-efficacy* dalam mempengaruhi niat ibu hamil untuk menyusui. Temuan-temuan ini secara kolektif menunjukkan bahwa kompetensi digital, jika dikombinasikan dengan *self-efficacy*, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Dengan demikian, penelitian ini menekankan bahwa pengembangan *Self-efficacy* adalah kunci untuk memaksimalkan potensi kompetensi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z.

Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Kota Malang, *Self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi yang krusial. *Self-efficacy*, atau keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, mempengaruhi bagaimana karyawan Generasi Z memanfaatkan kompetensi digital mereka dalam pekerjaan. Sebagai variabel mediasi, *Self-efficacy* dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Misalnya, karyawan dengan *Self-efficacy* tinggi cenderung lebih efektif dalam menggunakan alat digital untuk meningkatkan produktivitas mereka, sedangkan mereka dengan *Self-efficacy* rendah tidak merasa cukup kompeten untuk memanfaatkan sepenuhnya kemampuan digital tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *Self-efficacy* dianggap sebagai faktor penentu yang memediasi hubungan antara kompetensi digital dan hasil produktivitas kerja karyawan Generasi Z.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena bahwa karyawan generasi Z merupakan generasi yang memiliki potensi besar dalam hal kompetensi digital, tetapi juga memiliki tantangan dalam hal produktivitas kerja. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawan generasi Z, salah satunya adalah *Self-efficacy*. Selain itu, *Self-efficacy* juga memainkan peran penting sebagai variabel mediasi. *Self-efficacy* merujuk pada istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Anggota Generasi Z yang memiliki tingkat keyakinan diri atau *Self-efficacy* yang tinggi biasanya menunjukkan motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Ketika kompetensi digital dan *Self-efficacy* digabungkan, karyawan generasi Z dapat menjadi lebih efisien dalam menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas kerja. Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z di Kota Malang. Harapan dari studi ini adalah untuk memberikan sumbangan baik dari segi teori maupun praktek dalam memajukan ilmu pengetahuan, terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Selain itu, studi ini juga diharapkan dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja generasi Z di Malang.

Penelitian ini menyoroti pentingnya kompetensi digital dan *Self-efficacy* bagi karyawan Generasi Z di era digital. Kompetensi digital, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai terkait dengan teknologi digital, dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Namun, produktivitas juga dipengaruhi oleh tingkat *Self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kompetensi digital dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kota Malang, dengan mempertimbangkan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi. *Self-efficacy*, berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan pekerja generasi Z untuk memanfaatkan kemampuan digital mereka secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan untuk memahami dinamika internal pekerja generasi Z tetapi juga untuk strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan bisnis yang semakin digitalisasi. Oleh karena itu, pengembangan *Self-efficacy* menjadi kunci dalam memaksimalkan potensi kompetensi digital untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan Generasi Z. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
2. Apakah *Self-efficacy* memediasi pengaruh Kompetensi digital terhadap Produktivitas kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja.
2. Menguji dan menganalisis peran *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti: penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi dan inspirasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik serupa atau berkaitan. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kompetensi dan kredibilitas peneliti dalam bidang keilmuannya.
2. Bagi lembaga: penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi lembaga yang mempekerjakan karyawan generasi Z, terutama dalam hal pengembangan kompetensi digital dan *Self-efficacy* karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu lembaga dalam merancang strategi dan program yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan generasi Z, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah prestasi dan reputasi lembaga dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat.
3. Bagi ilmu pengetahuan: penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi



digital terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z, dengan memperhatikan peran *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga dapat menguji dan mengembangkan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, seperti teori belajar sosial, teori *self-efficacy*, dan teori generasi. Selain itu, penelitian ini dapat menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat menjadi bahan diskusi dan kajian ilmiah bagi para akademisi dan praktisi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk memastikan penelitian ini lebih berpusat pada variabel yang digunakan, peneliti harus mengkaji penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang akan dijalankan. Dengan demikian, peneliti melakukan tinjauan literatur terhadap penelitian-penelitian sebelumnya dan hasilnya dirangkum sebagai berikut:

1. Penelitian tentang Produktivitas Karyawan yang dilakukan oleh Tumiwa dkk. (2017) dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo”. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,696 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach’s Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,60, menegaskan bahwa variabel yang digunakan adalah reliable. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi  $Y = -0,043 + 0,128X_1 + 0,473X_2 + 0,398X_3$ , dengan koefisien determinasi sebesar 55,9%, menunjukkan bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. Penelitian oleh Cahyaningrum & Heru (2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Untuk olah data, peneliti menggunakan software SPSS. Hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir, *Self-efficacy*, dan Kinerja

- menunjukkan nilai korelasi Pearson yang valid dan dapat diproses dalam pengujian selanjutnya. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai korelasi Pearson yang tinggi, antara lain PK1 (0,803), PK2 (0,778), PK3 (0,764), PK4 (0,712), PK5 (0,734), dan PK6 (0,742). Sementara itu, variabel *Self-efficacy* juga menunjukkan nilai korelasi Pearson yang tinggi, seperti SE1 (0,947), SE2 (0,951), dan SE3 (0,921). Selain itu, variabel Kinerja juga memiliki nilai korelasi Pearson yang valid, seperti K1 (0,638), K2 (0,715), K3 (0,730), K4 (0,672), dan K5 (0,529).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hortelano et al. (2021) dengan judul “Mediating role of *Self-efficacy* to use ict on the relationship between digital profile and competence”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif, kemudian sampel sebanyak 590 siswa dan 165 guru dari berbagai SMA Swasta dan Negeri di Kota Batangas. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk analisis data. Hasil uji menunjukkan bahwa rata-rata usia guru senior high school di Batangas City adalah 30.71 tahun. Mayoritas responden memperoleh pengetahuan ICT dari lembaga akademik atau belajar sendiri, dengan 60.26% responden memperoleh pengetahuan dari lembaga akademik dan 42.78% belajar sendiri melalui video tutorial atau buku ICT. Selain itu, sebagian besar responden yakin dapat menunjukkan keterampilan ICT melalui ujian praktik, dengan 72.85% responden percaya bahwa mereka dapat menunjukkan keterampilan ICT mereka melalui ujian praktik. Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa digital competence, ICT competence, potential to develop digital competence, dan *Self-efficacy* berada dalam rentang yang sesuai.
  4. Penelitian oleh Wijikapindho & Hadi (2021) dengan judul “Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple linear regression, dan perangkat lunak yang digunakan untuk analisis data adalah IBM SPSS Statistic 22 for Windows. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *Self-efficacy* berkisar antara 14 hingga 39, dengan rata-rata sebesar 28,41 dan simpangan baku

sebesar 4,963. Sedangkan untuk kesiapan kerja, nilai berkisar antara 132 hingga 202, dengan rata-rata sebesar 158,03 dan simpangan baku sebesar 10,519. Dari uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai F sebesar 4.627 dengan  $p < 0.05$  dan  $R^2$  sebesar 0.041, menunjukkan bahwa *Self-efficacy* mampu memprediksi kesiapan kerja sebesar 4.1%. Variabel *Self-efficacy* memiliki koefisien B sebesar 0.428 dengan  $p < 0.05$ , menunjukkan hubungan positif antara *Self-efficacy* dan kesiapan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh *Self-efficacy* (Studi Pada Karyawan My Creative.id Yogyakarta)”. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan metode olah data analisis linier berganda. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan ( $t = 1,673$ ,  $p = 0,101$ ). Kedua, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,883$ ,  $p = 0,007$ ). Ketiga, *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,555$ ,  $p = 0,014$ ). Selain itu, *Self-efficacy* juga memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel stres kerja, persepsi dukungan organisasi, *Self-efficacy*, dan produktivitas karyawan dapat menjelaskan sebesar 48,3% dari variabilitas yang terjadi. Uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Uji Sobel test menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas karyawan (Sobel test statistic = 2,19051756,  $p = 0,014$ ).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Khampirat (2021) dengan judul “Relationships between ICT competencies related to work, self-esteem, and self-regulated learning with engineering competencies”. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, untuk menganalisis data digunakan pendekatan Structural

Equation Modeling (SEM). Statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata ICT-Work adalah 3,61 (SD = 0,51), self-esteem adalah 2,96 (SD = 0,39), SRL adalah 3,23 (SD = 0,53), dan ENcom adalah 3,72 (SD = 0,44). Skewness (SK) berkisar antara -0,07 hingga 0,65, dan kurtosis (KU) berkisar antara -0,54 hingga -0,35. Nilai absolut skew kurang dari 2 ( $SK < 2$ ) dan nilai absolut kurtosis kurang dari 7 ( $KU < 7$ ). Data ditemukan multivariat terdistribusi normal dengan nilai p untuk koefisien Mardia  $> 0,05$ . Ukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah 0,780, dan uji kebulatan Bartlett menghasilkan  $\chi^2 = 2027,864$ ,  $df = 66$ ,  $p < 0,001$ , yang menunjukkan kecukupan pengambilan sampel yang baik.

7. Penelitian tentang kompetensi digital yang dilakukan oleh Ashdaq & Mandasari (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Digital dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia pada Institusi Publik” dengan lokasi penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner angket, dan pengolahan data penelitian dilakukan berdasarkan metode regresi linear dengan bantuan software SPSS 24. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar 0.911. Selain itu, uji asumsi klasik menunjukkan nilai Sig. 2-tailed sebesar 0.911, tolerance 0.73, dan VIF 1.371. Data karakteristik responden menunjukkan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin sebesar 50.00%, dengan mayoritas responden memiliki status Non ASN (54.55%) dan usia responden terbanyak berada pada rentang 31-40 tahun (31.82%) dengan pendidikan terbanyak adalah jenjang SMA (50.00%). Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai Sig. antara KD terhadap EK sebesar 0.000, menunjukkan hubungan yang signifikan, sementara antara PK terhadap EK sebesar 0.346, menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Uji simultan (F) menunjukkan nilai Sig. 0.000, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara KD dan PK secara simultan terhadap EK.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2022) dengan judul “The Effect of Workload and *Self-efficacy* on Employee Performance During the Covid-19

Pandemic”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan berbasis *explanatory research*, dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan program Smart PLS (Partial Least Square). Ditemukan bahwa semua nilai outer loadings dan AVE dari semua item/indikator dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat, dengan outer loadings  $> 0,5$  dan nilai AVE  $> 0,5$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi kondisi yang ditentukan dan setiap indikator telah mampu mempresentasikan variabel laten dengan baik. Selain itu, hasil dari nilai Cronbach's alpha dan reliabilitas komposit menunjukkan bahwa semua nilai dari variabel laten atau konstruksinya  $> 0,70$ . Berdasarkan kriteria yang ditentukan, semua item variabel dinyatakan Valid dan Reliable. Selanjutnya, hasil persetujuan validitas diskriminan yang ditunjukkan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa untuk nilai fornell-lacker/akar kuadrat dari nilai AVE di setiap variabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai korelasinya dengan variabel lain dan telah memenuhi nilai validitas diskriminan  $\geq 0,70$ . Hasil uji validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai yang valid dan dapat diandalkan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihat (2022) dengan judul “Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Worklife Balance Terhadap Digital Transformasi Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan berbasis *explanatory research*, dengan menggunakan pendekatan analisis SEM berbasis aplikasi AMOS versi 23.0. Terdapat temuan signifikan terkait dengan pengaruh flexible working arrangements dan work-life balance terhadap transformasi digital, serta dampak transformasi digital terhadap produktivitas kerja dengan nilai CR  $\geq 1.96$  dan p-value  $\leq 0.05$ . Namun, flexible working arrangements dan work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai CR  $\leq 1.96$  dan p-value  $\geq 0.05$ . Selain itu, hasil uji construct reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat dan dapat diterima.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Choliq & Setiani (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Xavier Marks Premier Malang”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program software statistik SmartPLS. PLS merupakan metode analisis yang kuat yang tidak memiliki dasar dengan banyak asumsi dan merupakan salah satu metode alternatif dari SEM (Structural Equation Modelling) yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam hubungan. Hasil uji yang didapat dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan estimasi sampel asli sebesar 0,45, t-statistik 2,272, dan p-values 0,023. Di sisi lain, uji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan estimasi original sample sebesar 0,102, t-statistik 0,215, dan p-values 1,64. Nilai R-square, yang merupakan bagian dari inner model, digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.
11. Penelitian tentang Kompetensi Individu yang dilakukan oleh Harahap (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif, menggunakan metode statistik deskriptif dan menggunakan teknik pengambilan rumus *slovin*, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan t hitung = 1.936 dan t tabel = 1,292. Kedua, uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas karena nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Selanjutnya, uji parsial menunjukkan bahwa secara parsial, kualitas produk (X1) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan  $t$  hitung = 2.085 dan  $t$  tabel = 1,292. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas residual lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Terakhir, uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa untuk validitas, jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid. Untuk reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0,60.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Wang & Chu (2023) dengan judul “Examination of Higher Education Teachers’ Self-Perception of Digital Competence, *Self-efficacy*, and Facilitating Conditions: An Empirical Study in the Context of China”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengumpulkan data dari 525 guru pendidikan tinggi yang sedang menjabat. Untuk metode analisis data, penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), analisis varians nonparametrik satu arah (ANOVA), dan uji least significant difference (LSD), sedangkan untuk perangkat lunak, penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics dan AMOS. Dari hasil uji yang dilakukan, terdapat perbedaan signifikan dalam bidang penelitian ilmiah ( $p < 0.001$ ), pengembangan profesional berkelanjutan ( $p < 0.001$ ), dan memfasilitasi kompetensi digital pembelajar ( $p < 0.05$ ) di antara guru-guru pendidikan tinggi dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Analisis post hoc menggunakan uji LSD menunjukkan bahwa dalam ketiga area tersebut, guru dengan gelar doktor memberi penilaian lebih tinggi terhadap diri mereka dibandingkan dengan dua kelompok lainnya. Sebagai contoh, dalam area penelitian ilmiah, skor rata-rata guru dengan gelar doktor adalah 4.26, sementara guru dengan gelar magister dan sarjana masing-masing adalah 3.66 dan 3.46. Selain itu, dalam analisis disiplin, guru ilmu pengetahuan memiliki persepsi diri tertinggi terkait kompetensi digital ( $M = 4.21$ ), diikuti oleh guru ilmu sosial ( $M = 4.20$ ), guru interdisipliner ( $M = 4.06$ ), dan guru ilmu humaniora ( $M = 3.95$ ). Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam persepsi guru terkait kompetensi digital mereka berdasarkan latar belakang pendidikan dan disiplin mereka.



13. Penelitian yang dilakukan oleh Alkhayyal & Bajaba (2023) dengan judul “The Impact of E-Leadership Competencies on Workplace Well-Being and Job Performance: The Mediating Role of E-Work *Self-efficacy*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Path Modeling (PLS-PM). Hasil uji variabel menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel gender terhadap e-work *Self-efficacy* ( $\beta = 0.00$ ,  $p = 0.94$ ), job performance ( $\beta = 0.02$ ,  $p = 0.67$ ), dan workplace well-being ( $\beta = 0.01$ ,  $p = 0.82$ ). Sementara itu, variabel usia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap e-work *Self-efficacy* ( $\beta = 0.13$ ,  $p = 0.01$ ) dan variabel pendidikan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap job performance ( $\beta = -0.16$ ,  $p = 0.00$ ). Variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap e-work *Self-efficacy* ( $\beta = 0.06$ ,  $p = 0.31$ ), job performance ( $\beta = 0.05$ ,  $p = 0.31$ ), dan workplace well-being ( $\beta = -0.04$ ,  $p = 0.43$ ).
14. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdiansyah & Safitri (2023) dengan judul “Pengaruh *Self-efficacy* dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Explanatory Research. Data diperoleh dari penyebaran angket terhadap karyawan BPRS Mitra Harmoni Malang, dengan jumlah populasi sebanyak 34 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan POS secara simultan berpengaruh positif terhadap OCB, dengan persamaan regresi ( $Y = 19.282 + 0.452X_1 + 0.397X_2$ ). Namun, hasil uji T parsial menunjukkan bahwa *self-efficacy* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (nilai ( $t$ ) hitung sebesar  $1.756 < 2.03693$  dan nilai sig.  $0.089 > 0.05$ ), sedangkan POS ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap OCB (nilai ( $t$ ) hitung sebesar  $2.913$  dan nilai sig.  $0.007$ ). Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid dan reliabel. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel OCB dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* dan POS sebesar 21%, sementara 79% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian ini juga

menyarankan pengembangan lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor lain seperti Servant Leadership dan peningkatan skala objek serta sampel penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama peneliti & tahun	Metode	Hasil
1.	Tumiwa dkk. (2017)	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda	Dari hasil uji variabel produktivitas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,9%. Sedangkan dari hasil uji variabel teknologi informasi, nilai t hitung sebesar 1,050 dengan t tabel sebesar 1,995, menunjukkan bahwa secara parsial variabel teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Cahyaningrum & Heru (2020)	Kuantitatif, dengan metode survei, SPSS	Hasil uji variabel <i>Self-efficacy</i> menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Variabel <i>Self-efficacy</i> memiliki nilai korelasi Pearson yang tinggi, seperti SE1 (0,947), SE2 (0,951), dan SE3 (0,921).
3.	Hortelano et al. (2021)	Deskriptif kuantitatif, menggunakan <i>Partial Least Squares-Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM)	Hasil uji menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> dalam menggunakan ICT meningkatkan kemungkinan pengembangan kompetensi digital. Skor digital competence yang diperoleh adalah 6.95 (Intermediate User), 7.63 (Proficient User), dan 7.10 (Intermediate User).
4.	Wijikapindho & Hadi (2021)	Kuantitatif, <i>simple linear regression</i>	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai <i>Self-efficacy</i> berkisar antara 14 hingga 39, dengan rata-rata sebesar 28,41 dan simpangan

No.	Nama peneliti & tahun	Metode	Hasil
			baku sebesar 4,963. Dari uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien B untuk <i>Self-efficacy</i> sebesar 0,428 dengan $p < 0,05$ .
5.	Purwaningtyas & Septyarini (2021)	Deskriptif kuantitatif, dengan metode olah data analisis linier berganda	Hasil uji menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,555$ , $p = 0,014$ ).
6.	Khampirat (2021)	Kuantitatif, pendekatan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Hasil uji variabel ICT-Work menunjukkan nilai koefisien struktural antara ICT-Work dan SRL sebesar 0.30, antara ICT-Work dan Self-Esteem sebesar 0.45, serta antara SRL dan Self-Esteem sebesar 0.20. Temuan ini mengindikasikan bahwa ICT-Work memiliki hubungan positif langsung dan tidak langsung dengan self-esteem, SRL, dan ENcom. Selain itu, mediator dari hubungan antara ICT-Work dan ENcom adalah SRL dan self-esteem. Studi ini menyarankan bahwa ICT-Work dapat membantu mahasiswa teknik meningkatkan kebiasaan belajar dan self-esteem mereka serta meningkatkan kompetensi profesional mereka. Institusi pendidikan seharusnya menekankan pentingnya mengembangkan mahasiswa teknik dalam ICT-Work dan penggunaan ICT canggih yang terlibat dalam pekerjaan.
7.	Ashdaq & Mandasari (2022)	Kuantitatif, berdasarkan metode regresi linear	Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar 0.911.

No.	Nama peneliti & tahun	Metode	Hasil
			Selain itu, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai Sig. antara KD terhadap EK sebesar 0.000, menunjukkan hubungan yang signifikan. Uji simultan (F) menunjukkan nilai Sig. 0.000, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara KD dan PK secara simultan terhadap EK.
8.	Hakim et al. (2022)	Kuantitatif, menggunakan analisis jalur dengan program Smart PLS	Berdasarkan hasil uji variabel <i>Self-efficacy</i> , jumlah responden yang terlibat sebanyak 81 orang dengan total skor mencapai 1608 dan rata-rata skor <i>Self-efficacy</i> adalah 321.6, yang menunjukkan tingkat <i>Self-efficacy</i> yang tinggi. Meskipun <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, <i>Self-efficacy</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam persentase yang rendah.
9.	Sholihat (2022)	Kuantitatif, pendekatan analisis SEM berbasis aplikasi AMOS	Berdasarkan hasil uji, variabel flexible working arrangements dan work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena $CR \leq 1,96$ dan $p\text{-value} \geq 0,05$ . Namun, transformasi digital berimplikasi signifikan terhadap produktivitas kerja dengan jumlah $CR \geq 1,96$ dan $p\text{-value} \leq 0,05$ .
10.	Cholihq & Setiani (2022)	Kuantitatif, SEM (Structural Equation Modelling)	Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

No.	Nama peneliti & tahun	Metode	Hasil
			karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample estimate sebesar 0,102 dengan t-statistik 0,215 dan p-values 1,64, yang lebih besar dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sample estimate sebesar 0,45 dengan t-statistik 0,198 dan p-values 2,272, yang lebih kecil dari 0,05.
11.	Harahap (2023)	Kuantitatif, regresi linier berganda	Uji parsial menunjukkan bahwa kualitas produk (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung = 2.085 dan t tabel = 1.292. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.948.
12.	Wang & Chu (2023)	Kuantitatif, Confirmatory Factor Analysis (CFA), analisis varians nonparametrik satu arah (ANOVA), dan uji least significant difference (LSD)	Analisis menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> guru memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kompetensi digital mereka, dengan <i>Self-efficacy</i> berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kompetensi digital ( $\beta = 0.54$ , $p < 0.001$ ).
13.	Alkhayyal & Bajaba (2023)	Kuantitatif, <i>Partial Least Squares Path Modeling</i> (PLS-PM)	Pertama, hubungan langsung antara kompetensi e-leadership dan e-work <i>Self-efficacy</i> positif dan signifikan ( $\beta = 0.64$ , $p < 0.01$ ). Kedua, hubungan langsung antara e-work <i>Self-efficacy</i> dan kinerja kerja serta

No.	Nama peneliti & tahun	Metode	Hasil
			e-work <i>Self-efficacy</i> dan kesejahteraan di tempat kerja positif dan signifikan ( $\beta = 0.66$ dan $0.49$ , masing-masing, $p < 0.01$ ). Ketiga, terdapat hubungan tidak langsung antara kompetensi e-leadership dan kinerja kerja melalui e-work <i>Self-efficacy</i> yang signifikan ( $\beta = 0.42$ , $p < 0.01$ ). Keempat, hubungan tidak langsung antara kompetensi e-leadership dan kesejahteraan di tempat kerja melalui e-work <i>Self-efficacy</i> juga signifikan ( $\beta = 0.31$ , $p < 0.01$ ).
14.	Ferdiansyah & Safitri (2023)	Kuantitatif, regresi linier berganda	Hasil uji t variabel <i>self-efficacy</i> menunjukkan nilai t hitung sebesar $1,756 < 2,03693$ (t tabel) dan memiliki nilai sig. $0,089 > 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh <i>self-efficacy</i> (X1) pada OCB (Y)

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Salah satu persamaannya adalah penggunaan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sama seperti penelitian oleh Hakim et al. (2022) yang juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain itu, penelitian oleh Choliq & Setiani (2022) juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Fokus pada kompetensi digital juga menjadi persamaan lain, di mana penelitian ini berfokus pada kompetensi digital, mirip dengan penelitian oleh Khampirat (2021) yang juga meneliti kompetensi ICT terkait pekerjaan. Penelitian oleh Ashdaq & Mandasari (2022) juga meneliti pengaruh kompetensi digital. Selain itu, penggunaan SEM (Structural Equation Modeling) dalam analisis data juga menjadi persamaan, di mana penelitian ini menggunakan analisis SEM berbasis aplikasi AMOS versi

23.0, serupa dengan penelitian oleh Khampirat (2021) yang juga menggunakan pendekatan SEM.

Namun, terdapat beberapa perbedaan signifikan. Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi, yang berbeda dari penelitian oleh Hakim et al. (2022) yang meneliti pengaruh beban kerja dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan tanpa variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini secara khusus meneliti karyawan Generasi Z di Kota Malang, yang tidak disebutkan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Lokasi penelitian juga berbeda, di mana penelitian ini dilakukan di Kota Malang, sedangkan penelitian oleh Hakim et al. (2022) dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompetensi digital**

#### **2.2.1.1 Definisi**

Kompetensi digital, sebagaimana didefinisikan oleh Štefotič (2021), mencakup serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi penuh dalam masyarakat digital saat ini. Hal ini mencakup kemampuan menggunakan alat digital untuk berbagai aktivitas, seperti pendidikan, pekerjaan, dan bersosialisasi. Kompetensi digital melibatkan keterampilan untuk mengakses, mengevaluasi, mengintegrasikan, dan berbagi informasi digital melalui berbagai media dan format. Kompetensi digital juga memerlukan sikap kritis, kreatif, kolaboratif, dan etis dalam berinteraksi dengan teknologi digital dan konten digital.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan sebuah kemampuan yang diperlukan untuk menguasai dan memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan. Kompetensi digital sangat penting di era informasi saat ini, karena

dapat membantu individu dan organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan bersaing.

#### 2.2.1.2 Jenis kompetensi digital

Menurut Gilster dalam Seputro (2020), terdapat 4 kompetensi digital sebagai berikut.

1. Pencarian di Internet (*Internet Searching*), merujuk pada kemampuan menggunakan internet, yang mencakup berbagai aktivitas, termasuk melakukan pencarian di internet melalui Mesin Pencari.
2. Panduan Arah Hypertext (*Hypertextual Navigation*), pengguna internet perlu memahami petunjuk hiperteks atau hyperlink saat menggunakan browser web. Biasanya, metode yang digunakan untuk mengakses web meliputi http, html, url, dll.
3. Evaluasi konten (*Content Evaluation*), adalah keterampilan yang diberikan kepada pengguna internet untuk melatih mereka mengevaluasi dan berpikir kritis. Ini adalah kemampuan untuk mengumpulkan dan menilai dasar informasi yang ditemukan secara objektif dan tanpa prasangka.
4. Penyusunan Pengetahuan (*Knowledge Assembly*), adalah kemampuan untuk menggabungkan informasi yang ditemukan menjadi pengetahuan untuk tujuan akademik atau profesional.

#### 2.2.1.3 Indikator

Beberapa indikator kompetensi digital menurut Blyznyuk (2019) sebagai berikut:

1. Keterampilan Informasi dan Literasi Data: Ini mencakup kemampuan mencari, memilih, memilah, menyeleksi, mengevaluasi, dan mengelola data dan informasi.
2. Komunikasi dan Kolaborasi: Kemampuan berkomunikasi secara efektif menggunakan teknologi digital serta bekerja sama dengan orang lain dalam lingkungan digital.



3. Pembuatan Konten: Mampu menciptakan konten yang relevan dan bermanfaat dalam menggunakan teknologi digital.
4. Keamanan Digital: Memahami dan menerapkan praktik keamanan dalam penggunaan teknologi digital, termasuk perlindungan data pribadi dan menghindari risiko online.
5. Pemecahan Masalah: Kemampuan mengatasi tantangan dunia kerja dengan menggunakan teknologi digital, seperti menemukan solusi untuk masalah pekerjaan.

#### 2.2.1.4 Faktor yang mempengaruhi

Menurut penelitian dari Bancin (2022) dan juga Choirinisa (2022) kompetensi digital karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang relevan. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi digital karyawan:

1. Pola Pikir (Mindset) Karyawan: Sikap mental yang positif terhadap teknologi digital sangat krusial. Karyawan yang yakin bahwa pekerjaan mereka dapat dilakukan lebih efisien dengan memanfaatkan big data dan AI akan lebih siap dalam menghadapi transformasi digital.
2. Komitmen Perusahaan: Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program-program intervensi, seperti pendidikan dan pelatihan. Dukungan anggaran dan kesempatan untuk belajar juga penting untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan.
3. Penguasaan Keterampilan Digital: Penting bagi karyawan untuk memahami dan merasa percaya diri dalam menggunakan berbagai teknologi yang mendukung pekerjaan mereka. Pengembangan kompetensi digital harus berfokus pada penguasaan berbagai kemampuan digital.
4. Sistem dan Proses Bisnis: Perusahaan harus merancang dan menyinkronkan sistem dan proses bisnis mereka dengan

kompetensi karyawan. Ini memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan operasional yang diperlukan dalam era transformasi digital.

5. Motivasi dan Pemahaman: Perusahaan juga harus memotivasi dan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya penguasaan kompetensi digital. Semangat untuk menguasai kemampuan digital harus didukung oleh perubahan sikap mental karyawan.

#### 2.2.1.5 Manfaat

Manfaat kompetensi digital dalam bidang SDM menurut Achmad Pradana dkk. (2023) mencakup modernisasi fungsi SDM, memperoleh keunggulan kompetitif, mengembangkan peran untuk memenuhi tanggung jawab yang berubah, mengembangkan kompetensi teknologi SDM digital yang kuat, mengidentifikasi kompetensi inti baru untuk spesialis SDM, dan memenuhi meningkatnya permintaan akan keterampilan pendidikan tinggi di dunia era digital. Namun, terdapat kekurangan sumber daya dan keterampilan dalam organisasi untuk keberhasilan transformasi digital dalam layanan SDM.

#### 2.2.1.6 Sudut pandang Islam

Nilai-nilai Islam yang relevan dengan kompetensi digital karyawan antara lain adalah:

1. Ihsan, yaitu berbuat baik dan sempurna dalam segala hal. Ihsan merupakan tingkatan tertinggi dalam beribadah kepada Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda: *“Sesungguhnya Allah menuliskan ihsan atas segala sesuatu. Maka apabila kamu membunuh, bunuhlah dengan cara yang baik. Dan apabila kamu menyembelih, sembelihlah dengan cara yang baik. Hendaklah salah seorang di antara kamu menyajamkan pisau dan memperhatikan binatang yang disembeliknya.”* (HR. Muslim). Dalam konteks kompetensi digital karyawan, ihsan berarti menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan cara

yang baik, bermanfaat, dan bertanggung jawab. Ihsan juga berarti berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dengan teknologi informasi dan komunikasi.

2. Taqwa, yaitu menjaga diri dari kemurkaan Allah SWT dengan menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تُقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ

*“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah sebenar-benar takwa kepada-Nya; dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam.”* (QS. Ali Imran: 102).

Dalam konteks kompetensi digital karyawan, taqwa berarti menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan syariat Islam, tidak melanggar hak-hak orang lain, dan tidak menyebarkan hal-hal yang haram, menyesatkan, atau merusak. Taqwa juga berarti menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, misalnya dengan belajar ilmu agama, berdakwah, atau beramal sholeh.

3. Amanah, yaitu menunaikan segala kewajiban dan tanggung jawab dengan jujur, adil, dan profesional. Amanah merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh para nabi dan rasul. Allah SWT berfirman:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

*“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.”* (QS. Al-Ahzab: 72).

Dalam konteks kompetensi digital karyawan, amanah berarti menggunakan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, pelanggan, atau mitra kerja. Amanah juga berarti menjaga kerahasiaan data dan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak menyalahgunakan fasilitas atau sumber daya yang ada, dan tidak melakukan kecurangan atau korupsi.

## 2.2.2 Produktivitas kerja

### 2.2.2.1 Definisi

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik kita bisa menghasilkan sesuatu dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam waktu tertentu. Semakin banyak dan bagus hasilnya, dan semakin sedikit dan hemat sumber dayanya, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja bisa dihitung dengan membagi hasil dengan sumber daya. Produktivitas kerja bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi, kompetensi, komunikasi, kepemimpinan, pengawasan, pengembangan karir, penghargaan, budaya organisasi, teknologi, dan inovasi. Produktivitas kerja penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas hidup kita.

Kemudian menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2005), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara total output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan total input selama periode yang sama. Selain itu, produktivitas kerja juga bisa dipahami sebagai perbandingan antara nilai input dan output, atau selisih antara total output dan input yang diukur dalam unit umum.

Ada perbedaan antara produktivitas dengan kinerja kerja karyawan. Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Douw dkk. (2021), dijelaskan bahwa Produktivitas lebih terkait dengan hasil keluaran yang dihasilkan oleh suatu sistem atau individu. Ini mencakup

seberapa efisien dan efektif seseorang atau suatu proses dalam menghasilkan barang atau layanan. Sedangkan, Kinerja kerja lebih berfokus pada pencapaian optimal dalam suatu bidang keahlian tertentu. Ini mencakup sejauh mana seseorang mencapai tingkat keahlian yang tinggi.

#### 2.2.2.2 Indikator

Indikator produktivitas kerja menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

1. Sebuah perbandingan antara hasil yang telah diperoleh (output) dengan total sumber daya yang telah dikeluarkan (input).
2. Efektivitas merujuk pada pencapaian kinerja maksimal, yaitu mencapai target yang terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
3. Efisiensi berhubungan dengan upaya dalam menggunakan input untuk mencapai output yang diharapkan.
4. Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dibandingkan hari ini.

#### 2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi

Menurut Hasibuan (2011), Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dan total sumber daya atau input yang digunakan dalam jangka waktu tertentu. Ini pada dasarnya mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok dapat menghasilkan barang atau layanan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan hasil yang dicapai atau mengurangi sumber daya yang dipergunakan, atau keduanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, kompetensi, komunikasi, kepemimpinan, pengawasan, pengembangan karir, penghargaan, budaya organisasi, teknologi, dan inovasi.

#### 2.2.2.4 Manfaat

Menurut Sinungan (2005), beberapa manfaat dari menilai produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan
2. Untuk menyelesaikan hal-hal seperti memberikan bonus dan kompensasi lainnya, evaluasi produktivitas kerja digunakan.
3. Untuk keputusan penetapan seperti promosi, transfer, dan demosi.
4. Untuk kebutuhan pengembangan dan latihan.
5. Untuk pengembangan karir dan perencanaan.
6. Untuk mengidentifikasi kesalahan—kesalahan dalam proses penerimaan karyawan.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### 2.2.2.5 Sudut pandang Islam

Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar dan tuntutan pekerjaan (Soleha, 2018). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan, keahlian, pengalaman, minat, kesehatan mental, motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja. Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah yang harus dilakukan dengan profesional, penuh tanggung jawab, dan sesuai dengan syariat Allah SWT. Islam juga memberikan rangsangan positif dan negatif bagi karyawan, seperti pemberian insentif, sanksi, atau ganjaran di akhirat. Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

### 2.2.3 *Self-efficacy*

#### 2.2.3.1 Definisi

*Self-efficacy* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan sesuatu. *Self-efficacy* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman, dukungan sosial, dorongan verbal, dan kondisi fisik. *Self-efficacy* sangat penting dalam psikologi karena mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, bersemangat, dan bertindak dalam berbagai situasi. *Self-efficacy* adalah salah satu konsep utama dalam teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1997).

Menurut Bandura dalam Lianto (2019), *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.

#### 2.2.3.2 Indikator

Skala *Self-efficacy* disusun berdasarkan aspek-aspek *self-efficacy* mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Corsini (1994) dalam Putri & Astuti (2018:157):

1. Kognitif, Ini merujuk pada pembentukan *Self-efficacy* dari kemampuan individu untuk merenungkan metode dan strategi yang akan mereka gunakan, serta merencanakan tindakan yang akan mereka ambil untuk mencapai tujuan dan objektif yang diinginkan.
2. Motivasi, Ini menunjukkan kemampuan individu untuk membentuk tekad dan ambisi yang akan berfungsi sebagai motivasi diri. Motivasi ini sangat bermanfaat dalam memfasilitasi pengambilan keputusan dan tindakan individu untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.
3. Afeksi, Ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan mengatasi emosi ketika mereka mengalami lonjakan emosi yang tak terduga. Ini dilakukan untuk memudahkan jalur mereka menuju pencapaian hasil dan tujuan yang diinginkan.
4. Seleksi, Ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyaring semua perilaku dan lingkungan sekitar yang benar dan tepat untuk memfasilitasi mereka dalam mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

#### 2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi

*Self-efficacy* ini berpengaruh pada bagaimana kita sebagai individu dalam menentukan sebuah tindakan atau keputusan untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* karyawan antara lain menurut Lunenburg (2011):

1. Sejauh mana seseorang percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang sulit,
2. Besarnya kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya, termasuk kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya,
3. Tingkat harapan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi umum yang dihadapinya.

*Self-efficacy* yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menghambat



produktivitas karena kurangnya keyakinan untuk mengambil tugas dengan intensitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam mengembangkan karyawan dan meningkatkan *self-efficacy* mereka.

#### 2.2.3.4 Manfaat

Menurut Bandura dalam Lianto (2019), *Self-efficacy* yang terbentuk cenderung bertahan lama dan sulit untuk berubah. Seseorang akan berperilaku berdasarkan kekuatan *Self-efficacy* mereka. Berikut ini adalah beberapa manfaat yang berkontribusi dari pembentukan *Self-efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku. Orang cenderung memilih melakukan pekerjaan yang mereka anggap memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* mendorong perilaku.
2. Menentukan seberapa besar usaha yang harus dilakukan dan seberapa besar tantangan yang dihadapi. *Self-efficacy*, menurut Bandura, menentukan kekuatan dan daya tahan seseorang dalam mengatasi tantangan dan situasi yang tidak menyenangkan. Jika seseorang memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi, mereka tidak akan khawatir tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Akibatnya, mereka akan lebih kuat ketika mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karena dia percaya bahwa upayanya tidak akan sia-sia, dia akan menghabiskan lebih banyak waktu dan tenaga untuk melakukannya.
3. Menentukan emosi dan cara berpikir. Orang yang kurang percaya diri cenderung percaya bahwa mereka tidak akan dapat menghadapi tantangan di tempat kerja. Mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sebenarnya terjadi saat mereka mengerjakan tugas. Seringkali mereka tertekan, pesimis, dan mudah putus asa. Orang-orang yang

sangat percaya diri akan melihat tugas-tugas berat sebagai tantangan yang menarik untuk diatasi. Dia memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menemukan solusi untuk masalah yang dia hadapi.

4. Prediksi perilaku yang mungkin terjadi. Individu dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi biasanya lebih aktif dalam partisipasi organisasional. Mereka sering terlibat dalam interaksi di tempat kerja. Keyakinan mereka pada kemampuan mereka sendiri mendorong mereka untuk menjadi lebih inovatif dalam mencari solusi dan berdedikasi dalam kerja tim. Di sisi lain, individu yang kurang percaya diri biasanya lebih introvert dan minim partisipasi dalam kerja tim. Hal ini disebabkan oleh persepsi mereka yang cenderung melihat tantangan dan hambatan sebagai beban daripada sebagai kesempatan untuk perubahan.

#### 2.2.3.5 Sudut pandang Islam

Dalam perspektif Islam, *Self-efficacy* karyawan tidak hanya didasarkan pada faktor-faktor psikologis, tetapi juga pada faktor-faktor spiritual, seperti iman, tawakal, dan ikhtiar.

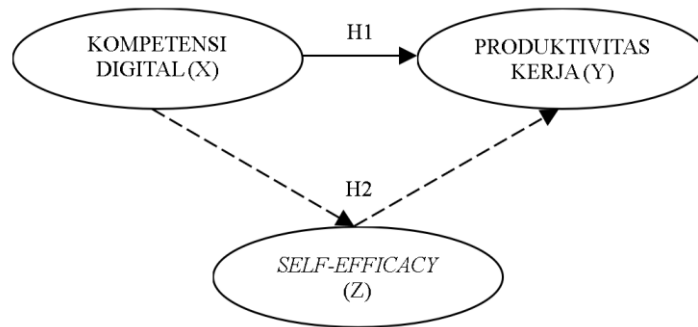
HR. Bukhari no. 5349: "*Dari Anas bin Malik radhiyallahu 'anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Barangsiapa yang keluar (berangkat) dengan membawa bekal untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah hingga dia kembali".*"

Islam mengajarkan bahwa karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat terhadap Allah SWT sebagai pencipta dan pemberi rezeki, serta terhadap diri sendiri sebagai khalifah di muka bumi. Islam juga mengajarkan bahwa karyawan harus berusaha keras untuk mencapai hasil yang terbaik, tetapi juga berserah diri kepada Allah SWT atas segala keputusan dan ketentuan-Nya. Islam juga mengajarkan bahwa karyawan harus menjalankan etika kerja yang sesuai dengan syariat, seperti amanah, jujur, adil, profesional, dan berakhlak mulia. Dengan demikian, *Self-efficacy* karyawan dalam perspektif Islam adalah

keyakinan yang bersumber dari iman, tawakal, dan ikhtiar, serta diwujudkan dalam etika kerja yang Islami.

### 2.3 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: data diolah peneliti, 2024

Peneliti menggunakan satu variable bebas (X) yaitu Kompetensi Digital, yang kemungkinan besar akan berpengaruh terhadap variable terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja. Dan kemudian peneliti juga menggunakan variable intervening (Z) yaitu *Self-efficacy*, yang diduga akan mempengaruhi hubungan antara variable X dengan Y. Berikut penjelasan hubungan antar variabel:

1. Pengaruh Hubungan Langsung (H1): Pengaruh hubungan langsung mengacu pada dampak atau efek yang satu variabel memiliki terhadap variabel lainnya secara sebab-akibat. Dalam konteks penelitian, pengaruh langsung menggambarkan arah hubungan antara dua variabel tanpa melibatkan variabel perantara. Yang berarti bahwa, jika kita memeriksa hubungan antara kompetensi digital (X) dan produktivitas kerja (Y), pengaruh langsung akan mengukur sejauh mana kompetensi digital berdampak langsung pada produktivitas kerja tanpa melibatkan variabel lain.
2. Pengaruh Hubungan Tidak Langsung (H2): Pengaruh hubungan tidak langsung melibatkan variabel perantara. Dalam hal ini, pengaruh antara dua variabel harus melewati variabel lain sebelum mencapai variabel target. Yang berarti bahwa, jika kita ingin memahami bagaimana *self-efficacy* (Z) mempengaruhi produktivitas

kerja (Y) melalui kompetensi digital (X), kita mengukur pengaruh tidak langsung. *Self-efficacy* mempengaruhi kompetensi digital, yang selanjutnya memengaruhi produktivitas kerja.

## 2.4 Hipotesis

2.4.1 H1: Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan generasi Z di kota Malang

Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks kerja. Kompetensi digital dapat mencakup aspek seperti intensitas pemanfaatan, frekuensi, dan jumlah aplikasi yang digunakan. Kompetensi digital dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan dalam satuan waktu tertentu.

Hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja merupakan hubungan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tumiwa dkk. (2017), Berdasarkan hasil uji, tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel teknologi informasi terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, teknologi informasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Namun, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menghubungkan langsung kompetensi digital dengan produktivitas kerja.

Beberapa penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja. Ashdaq & Mandasari (2022) menemukan bahwa 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. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kompetensi digital juga berhubungan dengan perencanaan SDM, yaitu proses untuk menentukan kebutuhan, sasaran, dan strategi SDM dalam organisasi.

2.4.2 H2: *Self-efficacy* memediasi hubungan pengaruh antara kompetensi digital dengan produktivitas kerja para karyawan generasi Z di kota Malang

Kompetensi digital adalah kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara efektif dan kreatif dalam berbagai konteks. *Self-efficacy* kerja adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan baik. Wang & Chu (2023), Studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi digital dan *Self-efficacy* pada guru-guru pendidikan tinggi. *Self-efficacy* guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi digital mereka, dengan *Self-efficacy* berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kompetensi digital. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri guru dalam menggunakan teknologi digital sangat penting dalam mengembangkan kompetensi digital mereka. Karyawan yang memiliki *Self-efficacy* kerja yang tinggi akan merasa yakin, berani menghadapi tantangan, dan berusaha mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Serangkaian penelitian secara konsisten menemukan korelasi positif antara *self-efficacy* dan produktivitas kerja. Cahyaningrum & Heru (2020) menemukan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan. Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Purwaningtyas & Septyarini (2021), Hasil uji menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $t = 2,555$ ,  $p = 0,014$ ). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik produktivitasnya. Dengan keyakinan diri yang tinggi dalam kemampuan mereka, karyawan cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Wijikapindho & Hadi (2021), Kompetensi digital juga dapat mempengaruhi *Self-efficacy* kerja melalui pengalaman penguasaan, pengalaman vicarious, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis. Pengalaman penguasaan adalah hasil dari keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menggunakan TIK. Pengalaman vicarious adalah pengamatan seseorang terhadap orang lain yang berhasil atau gagal dalam menggunakan TIK. Persuasi verbal adalah umpan balik atau dukungan yang diberikan oleh orang lain terkait dengan kemampuan seseorang dalam menggunakan TIK. Kondisi fisiologis adalah reaksi tubuh seseorang yang berkaitan dengan penggunaan TIK, seperti stres, kecemasan, atau kenyamanan.

Dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* kerja juga mempengaruhi burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang diakibatkan stres kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang memiliki *Self-efficacy* kerja yang tinggi akan lebih mampu mengelola stres kerja, mengatasi masalah, dan mengembangkan sumber daya pribadi karyawan. Kompetensi digital dan *Self-efficacy* kerja juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi digital dan *Self-efficacy* kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, inovatif, adaptif, dan kolaboratif dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Selain itu, kompetensi digital dan *Self-efficacy* kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi retensi dan loyalitas karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif menggunakan metode analisis regresi parsial (*Partial Least Square*) dengan pendekatan penelitian deskriptif. Digunakannya metode kuantitatif karena sesuai dengan tujuannya untuk mengetahui bagaimana suatu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, yang berarti termasuk menguji variabel. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel yang spesifik, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2015). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel berhubungan satu sama lain, menguji teori, dan menemukan generalisasi yang memiliki nilai prediktif.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Malang dengan obyek penelitian para pekerja generasi Z di bidang industri maupun jasa. Kota Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena karakteristik urban yang dinamis dan keragaman demografinya yang mencakup populasi pekerja generasi Z yang signifikan. Menurut Torocsik dalam Junjuna (2019), Generasi Z juga disebut sebagai Gen-Z adalah penerus dari generasi millennials. Generasi ini terdiri dari orang-orang yang lahir dari pertengahan tahun 1990-an hingga sekitar tahun 2010, atau lebih tepatnya dari tahun 1998 hingga 2010. Generasi ini merupakan kelompok yang unik dengan perspektif dan pengalaman yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal adaptasi teknologi dan nilai-nilai sosial. Di Malang, generasi ini terlibat dalam berbagai sektor ekonomi, mulai dari start-up teknologi hingga industri kreatif, menjadikan mereka subjek yang ideal untuk memahami dinamika pasar kerja saat ini dan tren masa depan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), Populasi ialah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sendiri untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil terdiri dari seluruh pekerja atau karyawan dari berbagai industri dari generasi Z di Kota Malang. Adapun data jumlah persebaran penduduk generasi Z di kota malang yang diperoleh dari data BPS tahun 2023, sebagai berikut.

**Tabel 3.1**

**Rincian Jumlah Generasi Z Kota Malang**

Kelompok Umur	2023		
	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang (Jiwa)		
	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL
15 - 19	31 182	29 690	60 872
20 - 24	32 671	31 459	64 130
25 - 29	33 414	32 254	65 668
<b>KOTA MALANG</b>	<b>421 340</b>	<b>425 842</b>	<b>847 182</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2023

Dari keterangan table tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah total penduduk di kota malang yaitu sekitar 847.182 jiwa. Kemudian, sekitar 190.670 adalah jumlah penduduk generasi Z di kota malang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), menentukan sampel adalah proses identifikasi sejumlah dan sifat-sifat tertentu yang ada dalam suatu populasi. Untuk menghitung ukuran sampel, kita menggunakan formula Slovin. Jika jumlah total populasi tidak diketahui secara pasti, formula ini digunakan untuk menentukan jumlah minimal sampel yang diperlukan. Rumus Slovin pertama kali digunakan pada tahun 1960 dan juga digunakan dalam penelitian dengan sampel yang sangat besar. Rumus Slovin digunakan untuk sampel yang lebih



kecil, tetapi masih dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan (Nuranisa dkk., 2023). Dalam rumus Slovin dapat dituliskan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel yang diperlukan

N: Jumlah populasi

e: Batas kesalahan yang diperbolehkan atau taraf nyata (1%, 5%, dan 10%)<sup>2</sup>

Menggunakan batas kesalahan penelitian yaitu 10%, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{190.670}{1 + 190.670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{190.670}{1907,7}$$

$$n = 99,94$$

Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebesar 100 sampel dari karyawan generasi Z di kota malang.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menerapkan metode pengambilan sampel nonprobabilitas, suatu teknik di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini juga memanfaatkan metode kuota, yang berarti mengumpulkan sampel dari populasi dengan ciri-ciri tertentu sampai mencapai jumlah kuota yang ditargetkan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* adalah yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Sampel penelitian ini hanya pada generasi Z yang berdomisili di kota malang.

2. Sampel penelitian ini hanya pada generasi Z yang sudah memiliki pekerjaan.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dari hasil data yang diolah langsung oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya. Pengumpulan data primer ini biasanya dilakukan oleh peneliti menggunakan metode seperti survei atau kuesioner.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Ada empat teknik yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisisioner. Mengingat tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data, teknik pengumpulan data menjadi tahap yang sangat krusial dalam penelitian. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data akan dilakukan melalui kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang kemudian disampaikan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Teknik ini efektif dalam pengumpulan data jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel apa yang akan diukur dalam penelitian dan jenis respons yang diharapkan dari responden (Supriyanto & Maharani, 2013). Kuisisioner akan dibagikan kepada 100 orang yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian melalui platform online yaitu Google Forms.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kompetensi digital (X)	Kompetensi digital sebagaimana didefinisikan yaitu mencakup serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi penuh dalam masyarakat	X1.1 Information, X1.2 Communication, X1.3 Educational content creation, X1.4 Security, X1.5 Educational problem solving	(Blyznyuk, 2019)

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		digital saat ini. Hal ini mencakup kemampuan menggunakan alat digital untuk berbagai aktivitas, seperti pendidikan, pekerjaan, dan bersosialisasi. (Lešnik Štefotič, 2021)		
2.	<i>Self-efficacy</i> (Z)	<i>Self-efficacy</i> merupakan kepercayaan seseorang tentang kapabilitasnya dalam menjalankan tugas atau aksi yang diperlukan untuk meraih suatu hasil. (Bandura dalam Lianto, 2019)	Z1.1 Kognitif Z1.2 Motivasi Z1.3 Afeksi Z1.4 Seleksi	(Corsini dalam Putri & Astuti, 2018)
3.	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara total output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan total input selama periode yang sama. Produktivitas kerja juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang	Y1.1 Sebuah perbandingan antara hasil yang telah diperoleh (output) dengan total sumber daya yang telah dikeluarkan (input). Y1.2 Efektivitas merujuk pada pencapaian kinerja maksimal, yaitu mencapai target yang terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Y1.3 Efisiensi berhubungan dengan upaya	(Hasibuan, 2011)

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. (L. Greenberg dalam Sinungan, 2005)	dalam menggunakan input untuk mencapai output yang diharapkan. Y1.4 Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dibandingkan hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dibandingkan hari ini.	

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

### 3.8 Analisis Data

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji menggunakan analisis regresi partial (PLS, atau *Partial Least Square*). Partial Least Squares (PLS) adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan kompleks antara variabel laten dan manifest. Setiap hipotesis akan diuji menggunakan program SmartPLS untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel berinteraksi satu sama lain. Alasan utama menggunakan PLS dalam penelitian dengan variabel laten adalah karena kemampuannya untuk mengolah semua jenis data, baik itu skala ordinal, interval, maupun rasio.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jawaban dari responden diukur menggunakan lima skala likert. Data yang telah terkumpul dari penyebaran kuesioner akan diolah menggunakan rumus menurut Sugiyono (2015), sebagai berikut:

Sangat setuju :  $n_1 \times 5 = 5n_1$

Setuju :  $n_1 \times 4 = 4n_2$

Netral :  $n_1 \times 3 = 3n_3$

Tidak setuju :  $n_1 \times 2 = 2n_4$

Sangat tidak setuju :  $n_1 \times 1 = 1n_5$

Dimana,  $n = (n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5) = \Sigma xxx$

Nilai tertinggi adalah  $5 \times n = 5n$  sangat setuju

Nilai terendah adalah  $1 \times n = 1n$  sangat tidak setuju

Keputusan =  $xxx/5n$

### 3.8.2 Metode *Partial Least Square*

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode analisis yang kuat yang tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat diterapkan pada semua skala data. Menurut Ghozali (2013), metode PLS memiliki kemampuan untuk menggambarkan dan mengukur variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung). Karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan indikatornya, penulis menggunakan *Partial Least Square* untuk menganalisisnya dengan perhitungan yang jelas dan menyeluruh. Kelebihan menggunakan *Partial Least Square* menurut Harahap (2018):

1. Program statistik Smart *Partial Least Square* berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel seperti Lisreal atau Amos.
2. Strategi SmartPLS dianggap kuat karena tidak berdasarkan berbagai asumsi.
3. Walaupun memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan model kompleks, SmartPLS memerlukan jumlah sampel analisis yang relatif kecil.
4. Pada saat pengolahan data menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak, asumsi normal tidak akan menjadi masalah dan tidak mensyaratkan jumlah sampel minimum, sehingga SmartPLS tidak perlu memiliki ketentuan distribusi normal.
5. Mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan berbagai skala pengukuran indikator dalam satu model dan berbagai skala data adalah salah satu keunggulan SmartPLS.

### 3.8.3 Uji instrumen

#### 3.8.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model dengan mengukur hubungan antara indikator dengan konstruk yang dispesifikasi. Hasilnya adalah variabel dependen residual.

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

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Menurut Chin dalam Abdillah & Jogiyanto (2015), Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading  $> 0,7$ ; communalities  $> 0,5$  dan Average Variance Extracted (AVE)  $> 0,5$ . Namun menurut Chin dalam Ghazali (2015), nilai outer loading antara 0,5- 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity.

##### 2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa tidak perlu ada korelasi tinggi antara pengukur konstruk yang berbeda. Jika nilai cross loading indikator untuk salah satu variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya, indikator tersebut dianggap memiliki validitas diskriminansinya. Selain mengamati nilai cross loading, nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator juga dapat digunakan untuk mengetahui validitas diskriminansinya. Menurut model Ghazali (2015), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

##### 3. *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,6$  (Ghozali, 2015).

#### 4. *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's alpha* adalah ukuran batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Jika nilainya lebih dari 0,7, variabel dianggap reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

#### 3.8.3.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Structural model & substantive theory (*Inner Model*) adalah model struktural yang menghubungkan antar variabel laten. Model ini didasarkan pada teori substantive dan menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel laten. Uji Path Coefficient, Uji Keباikan, dan Uji Hipotesis digunakan untuk mengevaluasi model struktural.

##### 1. *Uji Path Coefficient*

Evaluasi Koefisien Jalur digunakan untuk menunjukkan kekuatan pengaruh atau efek variabel independen terhadap variabel dependen. Di sisi lain, Koefisien Determinasi (*R-square*) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dijelaskan oleh variabel lainnya. Chin dalam Abdillah & Jogiyanto (2015) jika nilai  $R^2$  dalam model struktural untuk variabel laten dependen lebih dari 0,67, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikategorikan sebagai baik. Jika nilai  $R^2$  berkisar antara 0,33 hingga 0,67, kategorinya adalah sedang. Sementara itu, jika nilai  $R^2$  antara 0,19 hingga 0,33, pengaruhnya dianggap lemah.

##### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistics* dan *P Values*. Uji-t (*Uji Signifikansi Parsial*) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai signifikansi (*two-tailed*) yang diterapkan adalah *t-value* 1.65 (tingkat signifikansi = 10%), *t-value* 1.96 (tingkat signifikansi = 5%), dan *t-value* 2.58 (tingkat signifikansi = 1%). Sebuah variabel dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lain jika nilai *t*-hitungnya lebih

besar dari t-value (Ghozali & Latan, 2015). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% dengan nilai t-value sebesar 1.65. Dengan demikian, suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel lain jika nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari 1.65. Hasil uji ini dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilihat dengan pengukuran bootstrapping pada path coefficient.

#### 3.8.3.3 Uji mediasi

Tujuan dari uji mediasi adalah untuk menentukan posisi variabel perantara dalam model. Untuk memeriksa signifikansi pengaruh tidak langsung, kita perlu menguji nilai t dari koefisien ab. Nilai t ini kemudian dibandingkan dengan nilai t dalam tabel. Jika nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t dalam tabel, maka kita dapat menyimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Untuk penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sampel sejumlah 100 orang dari karyawan generasi Z di kota Malang. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Karyawan generasi Z di kota Malang merupakan obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Torocsik dalam Junjuna (2019), Generasi Z juga disebut sebagai Gen-Z adalah penerus dari generasi millennials. Generasi ini terdiri dari orang-orang yang lahir dari pertengahan tahun 1990-an hingga sekitar tahun 2010, atau lebih tepatnya dari tahun 1998 hingga 2010. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, sebagian besar penduduk Malang adalah Generasi Z, yang mencakup sekitar 26 persen dari total populasi. Sementara itu, generasi milenial, yang lahir antara 1981 dan 1998, mencakup sekitar 25 persen. Generasi Z dan milenial adalah generasi yang berada di usia produktif dan menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi. Mereka adalah generasi yang tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi digital, sehingga memiliki kebiasaan kerja, komunikasi, dan interaksi sosial yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dalam konteks pekerjaan, Generasi Z di Malang, seperti di tempat lain, menghadapi tantangan yang unik. Misalnya, perubahan cepat dalam teknologi dan ekonomi dapat mempengaruhi jenis pekerjaan yang tersedia dan keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, peluang kerja, dan kondisi ekonomi lokal juga dapat mempengaruhi pengalaman kerja Generasi Z.

Secara keseluruhan, tujuan utama dari studi ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kompetensi digital terhadap efisiensi kerja karyawan

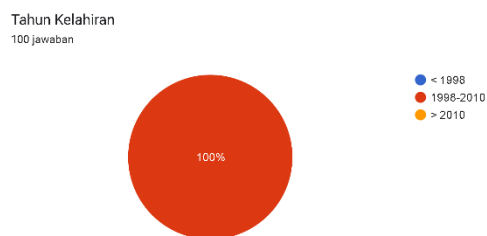
generasi Z di Malang, dengan melihat *Self-efficacy* sebagai faktor mediasi. Kajian ini memiliki nilai penting dalam memberikan pemahaman tentang cara meningkatkan efisiensi kerja di era digital, terutama bagi generasi muda yang sedang berkembang. Kemudian, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi dan pembuat kebijakan dalam merumuskan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif untuk memperkuat kompetensi digital dan *Self-efficacy* karyawan.

#### 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

##### 4.1.2.1 Distribusi Tahun Kelahiran

**Gambar 4.1**

#### **Distribusi Tahun Kelahiran**

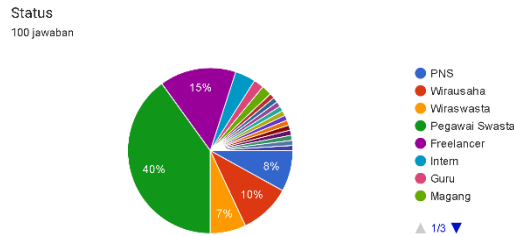


Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dalam penelitian ini, semua responden (100%) merupakan anggota dari Generasi Z, yang lahir antara tahun 1998 hingga 2010. Ini mencakup rentang usia yang luas, mulai dari individu yang baru memasuki dunia kerja hingga mereka yang telah memiliki beberapa tahun pengalaman kerja. Sebaran ini memberikan gambaran yang luas dan beragam tentang kompetensi digital dan produktivitas kerja di kalangan generasi muda.

#### 4.1.2.2 Distribusi Status

**Gambar 4.2**  
**Distribusi Status**

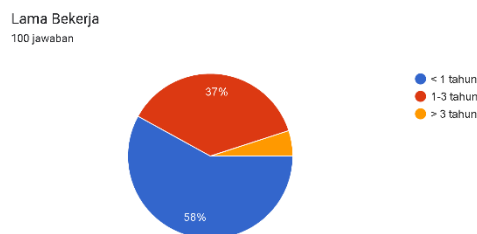


Sumber: data diolah peneliti, 2024

Segmen terbesar, yang mencakup 40%, berwarna hijau dan diberi label “pegawai swasta”. Segmen lainnya meliputi ungu untuk “freelancer” sebesar 15%, coklat untuk “wirausaha” sebesar 10%, oranye untuk “wiraswasta” sebesar 7%, biru tua untuk “pns” sebesar 8%, dan beberapa segmen lainnya yang lebih kecil dan tidak diberi label secara spesifik karena ukurannya yang kecil. Diagram ini mewakili distribusi status tertentu di antara karyawan dari 100 responden.

#### 4.1.2.3 Distribusi Lama Bekerja

**Gambar 4.3**  
**Distribusi Lama Bekerja**



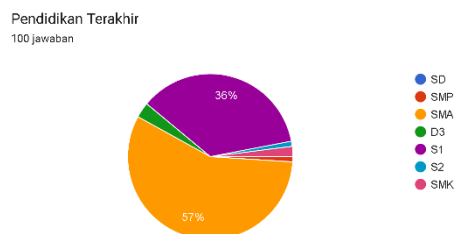
Sumber: data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan diagram lingkaran, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan dalam sampel survei ini memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, yang mencakup 37% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang

cukup untuk memahami dan beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Sementara itu, 58% dari karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Ini mencakup karyawan baru yang baru saja bergabung dengan organisasi atau mereka yang bekerja dalam posisi kontrak jangka pendek. Hanya 5% dari karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Ini bisa menunjukkan bahwa ada sedikit karyawan yang memilih untuk bertahan dalam jangka panjang, atau bisa juga menunjukkan bahwa organisasi ini relatif muda dengan banyak karyawan baru.

#### 4.1.2.4 Distribusi Tingkat Pendidikan

**Gambar 4.4**  
**Distribusi Tingkat Pendidikan**



Sumber: data diolah peneliti, 2024

Ada tujuh kategori, masing-masing diwakili oleh warna yang berbeda dan diberi label sesuai: SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas), D3 (Diploma 3), S1 (Sarjana), S2 (Magister), dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Segmen terbesar adalah oranye, mewakili SMA sebesar 57%, diikuti oleh segmen ungu yang mewakili S1 sebesar 36%. Kategori lainnya menempati bagian yang jauh lebih kecil dari diagram.

#### 4.1.2.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Digital (X)

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Digital (X)**

Item	Skala					Jumlah	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
KD1	1	4	7	35	53	100	4.380
KD2	1	7	9	46	37	100	4.270
KD3	0	8	10	38	44	100	4.300
KD4	0	3	5	34	58	100	4.400
KD5	1	8	5	32	54	100	4.300
KD6	1	4	7	32	56	100	4.410
KD7	2	13	5	40	40	100	4.030
KD8	1	8	9	38	44	100	4.340
KD9	6	14	16	23	41	100	4.330
KD10	0	10	13	47	30	100	4.170
KD11	0	4	8	39	49	100	4.380

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yang merupakan karyawan Generasi Z di Malang, cenderung setuju atau sangat setuju dengan pernyataan dalam setiap item. Item dengan skor rata-rata tertinggi adalah KD6 (4.410), menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan dalam item ini. Sebaliknya, item dengan skor rata-rata terendah adalah KD7 (4.030), yang menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan dalam item ini, tetapi tidak sebanyak item lainnya. Meskipun demikian, skor rata-rata yang tinggi di semua item menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki kompetensi digital yang baik, yang dapat berdampak positif pada produktivitas kerja mereka. Berikut data deskripsi tiap item:

1. KD1 - Saya dapat mencari informasi secara online menggunakan mesin pencari: Dengan skor rata-rata 4.380, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat mencari informasi secara online menggunakan mesin pencari.

2. KD2 - Saya menggunakan beberapa filter pencarian untuk mendapatkan informasi yang saya inginkan: Dengan skor rata-rata 4.270, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka menggunakan beberapa filter pencarian untuk mendapatkan informasi yang mereka inginkan.
3. KD3 - Saya dapat menyimpan dan mencadangkan file atau konten dari internet: Dengan skor rata-rata 4.300, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat menyimpan dan mencadangkan file atau konten dari internet.
4. KD4 - Saya aktif menggunakan berbagai alat komunikasi (email, chat, jejaring sosial) untuk komunikasi online: Dengan skor rata-rata 4.400, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka aktif menggunakan berbagai alat komunikasi untuk komunikasi online.
5. KD5 - Saya dapat berbagi file dan konten menggunakan media komunikasi online: Dengan skor rata-rata 4.300, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat berbagi file dan konten menggunakan media komunikasi online.
6. KD6 - Saya menggunakan fitur layanan online (misalnya e-wallet, e-banking, belanja online, dll): Dengan skor rata-rata 4.410, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka menggunakan fitur layanan online.
7. KD7 - Saya dapat menghasilkan konten digital dalam berbagai format (misalnya teks, tabel, gambar, file audio): Dengan skor rata-rata 4.030, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat menghasilkan konten digital dalam berbagai format.
8. KD8 - Saya mempunyai pemahaman mengenai dampak teknologi digital terhadap kehidupan sehari-hari dan lingkungan: Dengan skor rata-rata 4.340, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju

bahwa mereka memiliki pemahaman mengenai dampak teknologi digital terhadap kehidupan sehari-hari dan lingkungan.

9. KD9 - Saya menggunakan kata sandi yang berbeda untuk mengakses peralatan, perangkat, dan layanan digital: Dengan skor rata-rata 4.330, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka menggunakan kata sandi yang berbeda untuk mengakses peralatan, perangkat, dan layanan digital.
10. KD10 - Saya dapat memecahkan masalah teknologi dengan menjelajahi pengaturan: Dengan skor rata-rata 4.170, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka dapat memecahkan masalah teknologi dengan menjelajahi pengaturan.
11. KD11 - Saya tahu bahwa alat digital dapat membantu saya dalam memecahkan masalah: Dengan skor rata-rata 4.380, sebagian besar responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka tahu bahwa alat digital dapat membantu mereka dalam memecahkan masalah.

#### 4.1.2.6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Item	Skala					Jumlah	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
PK1	0	4	21	51	24	100	4.110
PK2	1	4	12	53	30	100	4.230
PK3	0	3	9	51	37	100	4.270
PK4	0	11	9	32	48	100	4.400
PK5	0	8	10	48	34	100	4.230
PK6	0	2	7	57	34	100	4.270
PK7	0	11	29	42	18	100	3.670

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dari hasil survei tersebut, dapat dilihat bahwa responden cenderung memberikan skor yang tinggi untuk sebagian besar pernyataan, dengan rata-rata skor berkisar antara 4.110 hingga 4.400. Pernyataan PK4 mendapatkan skor rata-rata tertinggi (4.400),

menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Di sisi lain, pernyataan PK7 mendapatkan skor rata-rata terendah (3.670), menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang lebih netral atau bahkan cenderung tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berikut deskripsi tiap item:

1. PK1 - Saya memenuhi harapan layanan perusahaan atau organisasi saya: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor Sangat Tidak Setuju (STS), 4% memberikan skor Tidak Setuju (TS), 21% memberikan skor Netral (N), 51% memberikan skor Setuju (S), dan 24% memberikan skor Sangat Setuju (SS). Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.110.
2. PK2 - Saya mendapat tanggapan positif atas hasil tugas dari atasan: Dari 100 responden, 1% memberikan skor STS, 4% memberikan skor TS, 12% memberikan skor N, 53% memberikan skor S, dan 30% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.230.
3. PK3 - Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang produk dan layanan organisasi saya: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor STS, 3% memberikan skor TS, 9% memberikan skor N, 51% memberikan skor S, dan 37% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.270.
4. PK4 - Saya mengatur waktu kerja saya dengan sangat efektif: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor STS, 11% memberikan skor TS, 9% memberikan skor N, 32% memberikan skor S, dan 48% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.400.
5. PK5 - Saya pandai menyelesaikan pekerjaan sehari-hari: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor STS, 8% memberikan skor TS, 10% memberikan skor N, 48% memberikan skor S, dan



34% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.230.

6. PK6 - Saya memahami apa yang diharapkan perusahaan saya: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor STS, 2% memberikan skor TS, 7% memberikan skor N, 57% memberikan skor S, dan 34% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4.270.
7. PK7 - Saya melampaui ekspektasi kerja manajer saya: Dari 100 responden, tidak ada yang memberikan skor STS, 11% memberikan skor TS, 29% memberikan skor N, 42% memberikan skor S, dan 18% memberikan skor SS. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 3.670.

#### 4.1.2.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Self-efficacy* (Z)

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Self-efficacy* (Z)**

Item	Skala					Jumlah	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
SE1	1	5	6	57	31	100	4.190
SE2	0	6	9	52	33	100	4.140
SE3	0	10	13	41	36	100	4.120
SE4	0	3	12	54	31	100	4.170
SE5	1	6	7	53	33	100	4.150
SE6	0	14	8	50	28	100	4.090
SE7	0	9	9	46	36	100	4.180
SE8	0	7	12	51	30	100	4.170
SE9	1	7	17	40	35	100	4.140
SE10	1	6	22	44	27	100	4.050
SE11	1	5	4	51	39	100	4.220

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Mayoritas responden cenderung setuju atau sangat setuju dengan pernyataan dalam item, yang ditunjukkan oleh skor rata-rata yang berkisar antara 4.050 dan 4.220. Namun, ada beberapa item yang perlu diperhatikan. Misalnya, item SE10 memiliki skor rata-rata

terendah (4.050), yang menunjukkan bahwa ada beberapa aspek dalam item ini yang tidak sepenuhnya disetujui oleh responden. Di sisi lain, item SE11 mencetak skor rata-rata tertinggi (4.220), menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pernyataan dalam item ini. Berikut deskripsi tiap item:

1. SE1 - Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri. Mayoritas responden setuju atau sangat setuju dengan pernyataan ini, dengan skor rata-rata 4.190.
2. SE2 - Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan. Skor rata-rata untuk pernyataan ini adalah 4.140, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju.
3. SE3 - Ketika menghadapi tugas-tugas sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata 4.120, menunjukkan persepsi positif dari responden.
4. SE4 - Saya yakin saya dapat berhasil dalam hampir semua usaha yang saya putuskan. Skor rata-rata untuk pernyataan ini adalah 4.170, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju.
5. SE5 - Saya yakin bahwa saya dapat melakukan berbagai tugas secara efektif. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata 4.150, menunjukkan persepsi positif dari responden.
6. SE6 - Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri. Skor rata-rata untuk pernyataan ini adalah 4.090, yang sedikit lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya.
7. SE7 - Saya memahami dengan baik mengapa saya sering kali mempunyai perasaan tertentu. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata 4.180, menunjukkan persepsi positif dari responden.
8. SE8 - Sekalipun keadaannya sulit, saya dapat melakukannya dengan cukup baik. Skor rata-rata untuk pernyataan ini adalah 4.170,

menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju.

9. SE9 - Organisasi atau perusahaan saya saat ini mempunyai arti pribadi yang besar bagi saya. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata 4.140, menunjukkan persepsi positif dari responden.
10. SE10 - Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata terendah (4.050), yang menunjukkan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut.
11. SE11 - Secara umum, saya merasa dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya. Pernyataan ini memiliki skor rata-rata tertinggi (4.220), menunjukkan persepsi yang sangat positif dari responden.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model dengan mengukur hubungan antara indikator dengan konstruk yang dispesifikasi. Hasilnya adalah variabel dependen residual. Berikut merupakan pemaparan dari hasil model pengukuran (outer model).

#### 4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Chin dalam Abdillah & Jogiyanto (2015), *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen ada tiga kriteria utama yang harus dipenuhi. Pertama, nilai *outer loading* harus lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa setiap indikator harus memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang diwakilinya. Kedua, nilai *communality* harus lebih besar dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa variabel laten harus mampu menjelaskan setidaknya 50% varians dari indikatornya. Ketiga dan terakhir, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga harus lebih besar dari 0,5. Ini berarti bahwa, rata-rata, variabel laten harus mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikatornya. Jika ketiga kriteria ini terpenuhi, maka kita dapat yakin

bahwa model kita memiliki validitas konvergen yang baik. Berikut hasil uji pertama *convergent validity* menggunakan software Smart PLS 4:

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji *Convergent Validity* Pertama**

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
<b>Kompetensi Digital (X)</b>	KD1	0.907	Valid
	KD2	0.898	Valid
	KD3	0.889	Valid
	KD4	0.893	Valid
	KD5	0.659	Tidak Valid
	KD6	0.881	Valid
	KD7	0.524	Tidak Valid
	KD8	0.897	Valid
	KD9	0.826	Valid
	KD10	0.860	Valid
	KD11	0.890	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	PK1	0.845	Valid
	PK2	0.824	Valid
	PK3	0.780	Valid
	PK4	0.868	Valid
	PK5	0.828	Valid
	PK6	0.829	Valid
	PK7	0.570	Tidak Valid
<b><i>Self-efficacy</i> (Z)</b>	SE1	0.757	Valid
	SE2	0.788	Valid
	SE3	0.824	Valid
	SE4	0.772	Valid
	SE5	0.745	Valid
	SE6	0.737	Valid
	SE7	0.665	Tidak Valid
	SE8	0.774	Valid
	SE9	0.706	Valid
	SE10	0.806	Valid
	SE11	0.724	Valid

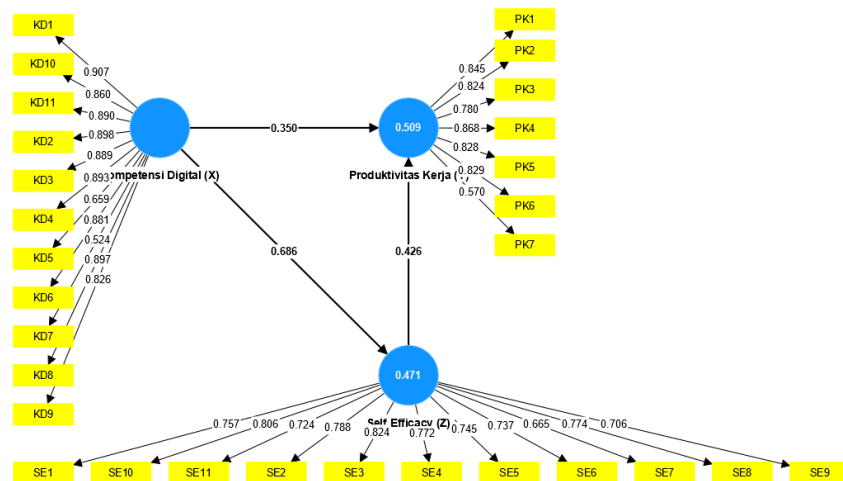
Sumber: data diolah peneliti, 2024

Item yang memiliki nilai outer loading kurang dari 0,7 dianggap tidak valid dan oleh karena itu akan dihapus dari analisis lebih lanjut. Dalam variabel Kompetensi Digital, terdapat 11 item yang diukur.

Namun, berdasarkan faktor beban, hanya 9 item yang valid (KD1, KD2, KD3, KD4, KD6, KD8, KD9, KD10, KD11), sedangkan 2 item lainnya (KD5, KD7) tidak valid dan akan dihapus dari analisis lebih lanjut. Variabel Produktivitas Kerja diukur melalui 7 item. Dari jumlah tersebut, 6 item (PK1, PK2, PK3, PK4, PK5, PK6) memiliki faktor beban yang valid, sementara 1 item (PK7) tidak valid dan akan dihapus. Sementara itu, variabel *Self-efficacy* diukur melalui 11 item. Dari jumlah tersebut, 10 item (SE1, SE2, SE3, SE4, SE5, SE6, SE8, SE9, SE10, SE11) valid, dan 1 item (SE7) tidak valid.

Adapun *outer graphic* dalam hasil uji *convergent validity* pertama sebagai berikut:

**Gambar 4.5**  
**Grafik Hasil Uji Convergent Validity Pertama**



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

Setelah melakukan proses penyaringan data secara teliti, dan mengeliminasi item-item yang tidak memenuhi kriteria validitas dengan nilai di bawah 0.7. Berikut ini adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) akhir untuk masing-masing variabel setelah penghapusan item tersebut, yang menunjukkan proporsi varian yang dijelaskan oleh variabel dalam model dibandingkan dengan varian yang

disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai-nilai AVE yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel-variabel ini memiliki convergent validity yang baik, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini, penjelasannya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji *Convergent Validity* Akhir**

Variabel	Item	<i>Loading Factor</i>	AVE	Keterangan
<b>Kompetensi Digital (X)</b>	KD1	0.909	0.790	Valid
	KD2	0.903		Valid
	KD3	0.898		Valid
	KD4	0.900		Valid
	KD6	0.894		Valid
	KD8	0.899		Valid
	KD9	0.836		Valid
	KD10	0.861		Valid
	KD11	0.896		Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	PK1	0.855	0.698	Valid
	PK2	0.820		Valid
	PK3	0.791		Valid
	PK4	0.871		Valid
	PK5	0.844		Valid
	PK6	0.831		Valid
<b><i>Self-efficacy</i> (Z)</b>	SE1	0.763	0.588	Valid
	SE2	0.789		Valid
	SE3	0.834		Valid
	SE4	0.776		Valid
	SE5	0.753		Valid
	SE6	0.723		Valid
	SE8	0.794		Valid
	SE9	0.704		Valid
	SE10	0.803		Valid
	SE11	0.720		Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2024

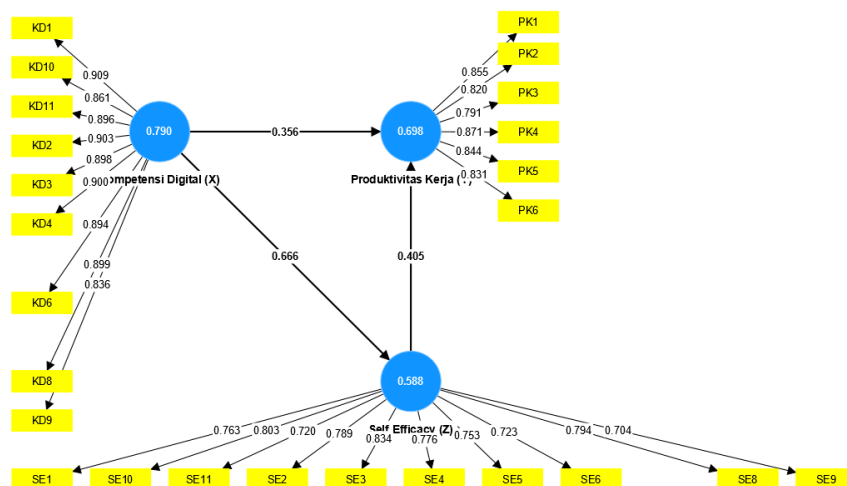
Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik. Variabel Kompetensi Digital memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.790,

menunjukkan bahwa 79% variasi item dapat dijelaskan oleh variabel ini. Seluruh item dalam variabel ini memiliki faktor loading di atas 0.7, menandakan bahwa setiap item mewakili variabel dengan baik.

Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.698, yang berarti 69.8% variasi item dapat dijelaskan oleh variabel ini. Faktor loading untuk semua item dalam variabel ini juga di atas 0.7, menunjukkan bahwa setiap item mewakili variabel dengan baik.

Sementara itu, variabel *Self-efficacy* memiliki nilai AVE sebesar 0.588, yang berarti 58.8% variasi item dapat dijelaskan oleh variabel ini. Meski nilai AVE-nya lebih rendah dibandingkan dua variabel lainnya, namun faktor loading untuk semua item dalam variabel ini masih di atas 0.7, yang berarti setiap item mewakili variabel dengan baik.

**Gambar 4.6**  
**Grafik Hasil Uji *Convergent Validity* Akhir**



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

#### 4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Jika indikator untuk suatu variabel memiliki nilai cross loading tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, maka indikator tersebut dianggap valid secara diskriminan. Selain itu, nilai Average

Variant Extracted (AVE) dari setiap indikator juga bisa digunakan untuk menentukan validitas diskriminan mereka. Menurut model Ghozali (2015), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Penjelasan nilai cross loading disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Cross Loading**

<b>Item</b>	<b>Kompetensi Digital (X)</b>	<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>Self-efficacy (Z)</b>
KD1	0.909	0.542	0.651
KD2	0.903	0.573	0.592
KD3	0.898	0.527	0.585
KD4	0.900	0.579	0.609
KD6	0.894	0.558	0.607
KD8	0.899	0.585	0.582
KD9	0.836	0.531	0.496
KD10	0.861	0.500	0.529
KD11	0.896	0.603	0.654
PK1	0.556	0.855	0.514
PK2	0.570	0.820	0.532
PK3	0.458	0.791	0.544
PK4	0.570	0.871	0.562
PK5	0.513	0.844	0.580
PK6	0.459	0.831	0.481
SE1	0.553	0.540	0.763
SE2	0.519	0.555	0.789
SE3	0.519	0.515	0.834
SE4	0.431	0.484	0.776
SE5	0.570	0.486	0.753
SE6	0.420	0.361	0.723
SE8	0.563	0.444	0.794
SE9	0.583	0.387	0.704
SE10	0.553	0.626	0.803
SE11	0.335	0.473	0.720

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap item pada kuesioner mampu membedakan variabelnya dari variabel lainnya dengan baik. Pada variabel Kompetensi Digital, semua item (KD1 hingga KD11) memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel ini



dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dan mampu membedakan variabel Kompetensi Digital dari variabel lainnya.

Hal serupa juga terjadi pada variabel Produktivitas Kerja dan *Self-efficacy*. Pada variabel Produktivitas Kerja, semua item (PK1 hingga PK6) memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel ini. Sementara itu, pada variabel *Self-efficacy*, semua item (SE1 hingga SE11) juga menunjukkan nilai cross loading tertinggi pada variabel ini. Ini menunjukkan bahwa item-item pada kedua variabel tersebut valid dan mampu membedakan variabelnya dari variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Ini berarti bahwa setiap variabel dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukurnya.

#### 4.2.1.3 *Composite Reliability*

Menurut Ghozali (2015), *Composite reliability* adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan indikator-indikator dalam sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan telah memenuhi kriteria *composite reliability* jika nilai *composite reliability*-nya lebih dari 0,6. Kemudian, uji *cronbach's alpha* merupakan indikator yang menunjukkan tingkat reliabilitas minimum dari suatu konstruk. Variabel tersebut dianggap reliabel atau telah memenuhi standar *Cronbach's alpha* jika nilainya melebihi 0,7 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut penyajian nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.7*****Composite reliability dan Cronbach's alpha***

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kompetensi Digital (X)	0.967	0.968	0.971	0.790
Produktivitas Kerja (Y)	0.913	0.915	0.933	0.698
<i>Self-efficacy</i> (Z)	0.922	0.926	0.934	0.588

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

Hasil uji *Composite reliability dan Cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi Digital (X), Produktivitas Kerja (Y), dan *Self-efficacy* (Z), memiliki reliabilitas dan validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* (rho\_a dan rho\_c) untuk semua variabel yang semuanya lebih besar dari 0.7.

#### 4.2.2 Model Struktural (Inner Model)

##### 4.2.2.1 Uji Path Coefficient

Chin dalam Abdillah & Jogiyanto (2015) menjelaskan bahwa jika hasil  $R^2$  untuk variabel laten dependen dalam model struktural mencapai 0,67 atau lebih, ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berada dalam kategori baik. Jika hasilnya berkisar antara 0,33 hingga 0,67, ini termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, jika hasilnya antara 0,19 hingga 0,33, ini termasuk dalam kategori lemah.

**Tabel 4.8****Nilai R-Square**

	R-square	Adjusted R-square	Persentase
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	0.483	0.473	47,3%

	R-square	Adjusted R-square	Persentase
<i>Self-efficacy (Z)</i>	0.444	0.438	43,8%

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Smart PLS, ditemukan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan 47,3% variasi dalam Produktivitas Kerja dan 43,8% variasi dalam *Self-efficacy*. Nilai-nilai ini berada dalam kategori 'sedang' menurut kriteria yang ditetapkan oleh Chin dalam Abdillah & Jogiyanto (2015). Artinya, pengaruh variabel independen terhadap Produktivitas Kerja dan *Self-efficacy* cukup signifikan, meskipun tidak dominan.

#### 4.2.2.2 Uji Hipotesis

**Tabel 4.9**

**Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung)**

Hipotesis	Path Coefficient	Nilai P (P values)	Standar Deviasi	T-statistik	95% interval kepercayaan Path Coefficient	
					Batas bawah	Batas atas
H1. Kompetensi Digital (X) - > Produktivitas Kerja (Y)	0.356	0.059	0.189	1.890	0.003	0.618

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

**H1: Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kompetensi Digital (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0.356 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai P sebesar 0.059, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.10, menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan.

Selain itu, nilai t-hitung sebesar 1.890, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.65, juga menunjukkan signifikansi pengaruh ini. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien jalur berkisar antara 0.003 hingga 0.618, dan karena interval ini tidak mencakup nol, ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 4.2.2.3 Uji Mediasi

**Tabel 4.10**

**Pengujian Hipotesis Mediasi (Pengaruh tidak langsung)**

Hipotesis	Path Coefficient	Nilai P (P values)	Standar Deviasi	T-statistik	95% interval kepercayaan Path Coefficient	
					Batas bawah	Batas atas
H2. Kompetensi Digital (X) - > <i>Self-efficacy</i> (Z) - > Produktivitas Kerja (Y)	0.270	0.025	0.121	2.235	0.095	0.486

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS. 4.0

**H2: Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Melalui *Self-efficacy***

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kompetensi Digital (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui *Self-efficacy* (Z). Dengan setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0.270 unit melalui *Self-efficacy*. Nilai P sebesar 0.025, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.10, menunjukkan bahwa pengaruh ini

signifikan. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2.235, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.65, juga menunjukkan signifikansi pengaruh ini. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien jalur berkisar antara 0.095 hingga 0.486, dan karena interval ini tidak mencakup nol, ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja melalui *Self-efficacy* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui *Self-efficacy*.

#### 4.2.3 Pembahasan Hipotesis

##### 4.2.3.1 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja

Menurut perhitungan inner model, Berdasarkan data yang diberikan, hipotesis H1 menyatakan bahwa Kompetensi Digital (X) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai P untuk hipotesis ini adalah 0.059, yang kurang dari 0.10 (10%), menunjukkan bahwa hasil ini signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien jalur ini berkisar dari 0.003 hingga 0.618. Karena interval ini tidak mencakup nol, ini mengkonfirmasi lagi bahwa pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan. Oleh karena itu, berdasarkan analisis ini, kita dapat menerima hipotesis H1 bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada tingkat signifikansi 10%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kompetensi Digital dapat berkontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di antara karyawan generasi Z di kota Malang.

Hasil penelitian variabel kompetensi digital menunjukkan bahwa item dengan skor rata-rata tertinggi adalah KD6 (4.410), yaitu "Saya menggunakan fitur layanan online (misalnya e-wallet, e-banking, belanja online, dll)." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan dalam item ini. Sebaliknya, item

dengan skor rata-rata terendah adalah KD7 (4.030), yaitu “Saya dapat menghasilkan konten digital dalam berbagai format (misalnya teks, tabel, gambar, file audio).” Meskipun responden cenderung setuju dengan pernyataan dalam item ini, skor rata-rata yang lebih rendah menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan konten digital mungkin belum seumum penggunaan layanan online.

Kemudian, hasil penelitian variabel produktivitas kerja, peneliti mengamati skor rata-rata dari dua pernyataan, yaitu PK4 dan PK7. Pernyataan PK4, yang berbunyi “Saya mengatur waktu kerja saya dengan sangat efektif,” mendapatkan skor tertinggi dengan rata-rata 4.400. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Di sisi lain, pernyataan PK7, yang menyatakan “Saya melampaui ekspektasi kerja manajer saya,” memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3.670. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap pernyataan ini lebih netral atau bahkan cenderung tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan produktivitas kerja saling terkait. Pada variabel kompetensi digital, mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka menggunakan fitur layanan online seperti e-wallet, e-banking, dan belanja online. Namun, kemampuan menghasilkan konten digital dalam berbagai format masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, dalam hal produktivitas kerja, responden menganggap diri mereka efektif dalam mengatur waktu kerja. Namun, persepsi terhadap kemampuan melampaui ekspektasi kerja manajer cenderung netral atau bahkan tidak setuju. Oleh karena itu, pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja dapat membantu dalam pengembangan strategi dan pelatihan yang lebih efektif

Berdasarkan hasil penelitian Ashdaq & Mandasari (2022), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Ashdaq & Mandasari menemukan bahwa

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).

Berdasarkan teori Kompetensi Digital oleh Štefotič (2021), kompetensi digital mencakup serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi penuh dalam masyarakat digital saat ini. Dalam konteks penelitian ini dan penelitian Ashdaq & Mandasari (2022), terdapat asumsi bahwa kompetensi digital yang mencakup pengetahuan dan keterampilan teknologi digital, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan generasi Z di Malang yang memiliki kompetensi digital yang tinggi, seperti yang didefinisikan oleh Štefotič, diyakini dapat menggunakan teknologi digital dengan lebih efektif untuk menyelesaikan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Selain itu, pengetahuan dan keterampilan digital ini juga memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan teknologi di tempat kerja, yang juga dapat berkontribusi terhadap efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi digital dapat dianggap sebagai strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di antara karyawan generasi Z.

#### 4.2.3.2 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja melalui *Self-efficacy*

Hipotesis H2 yang diajukan menunjukkan bahwa Kompetensi Digital (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui mediasi *Self-efficacy* (Z). Nilai P sebesar 0.025, yang lebih

kecil dari tingkat signifikansi 0.10, menunjukkan bahwa ada bukti kuat bahwa Kompetensi Digital memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui mediasi *Self-efficacy*. Oleh karena itu, hasil ini mendukung hipotesis H2 dan menunjukkan pentingnya meningkatkan kompetensi digital dan *Self-efficacy* untuk meningkatkan produktivitas kerja di antara karyawan Generasi Z di Malang.

Dalam penelitian ini, peneliti mengeksplorasi pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada dua item dalam skala *Self-efficacy* (SE) yang menarik untuk diperhatikan. Pertama, Item SE10 memiliki skor rata-rata terendah (4.050), menunjukkan bahwa ada beberapa aspek dalam item ini yang tidak sepenuhnya disetujui oleh responden. Kedua, Item SE11 mencetak skor rata-rata tertinggi (4.220), menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pernyataan dalam item ini. Dalam konteks analisis mediasi, *Self-efficacy* (SE) berperan sebagai variabel mediasi antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Hasil ini memberikan wawasan tentang bagaimana *self-efficacy* memediasi hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja pada karyawan Generasi Z di Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini (2021) menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, namun peran *Self-efficacy* juga positif memediasi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan 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 memediasi hubungan antara kompetensi digital terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* berperan mediasi memperkuat asumsi dari hubungan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja.

Menurut teori L. Greenberg dalam Sinungan (2005), produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dalam konteks penelitian ini, berarti bahwa produktivitas kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Kompetensi Digital (X) dan *Self-efficacy* (Z).

Teori Bandura dalam Lianto (2019) mendefinisikan *Self-efficacy* sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam penelitian ini, berarti bahwa *Self-efficacy* (Z) dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara Kompetensi Digital (X) dan Produktivitas Kerja (Y). Dengan kata lain, Kompetensi Digital (X) dapat meningkatkan keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas (Z), yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka (Y).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melalui serangkaian analisis dan pembahasan yang mendalam mengenai dampak kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Malang, peneliti telah mencapai beberapa temuan penting. Kesimpulan ini diambil berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis secara statistik. Berikut adalah ringkasan dari temuan peneliti:

##### **1. Hipotesis 1: Kompetensi Digital Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja**

**Diterima:** Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien jalur untuk hipotesis ini adalah 0.356 dengan nilai t-statistik sebesar 1.890, yang lebih besar dari nilai t-value sebesar 1.65. Nilai P untuk hipotesis ini adalah 0.059, yang kurang dari 0.10 (10%), menunjukkan bahwa hasil ini signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien jalur ini berkisar dari 0.003 hingga 0.618, yang mengkonfirmasi bahwa pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan.

##### **2. Hipotesis 2: Kompetensi Digital Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Melalui *Self-efficacy***

**Diterima:** Kompetensi digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui *Self-efficacy*. Ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memainkan peran mediasi dalam hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan, mendukung hipotesis bahwa *Self-efficacy* adalah mediator yang penting dalam hubungan ini

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan Generasi Z di Malang disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi digital mereka. Mengingat bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui *Self-efficacy*, karyawan harus aktif mencari peluang untuk belajar dan menguasai teknologi baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Mengikuti pelatihan, kursus online, atau workshop yang berfokus pada keterampilan digital dapat menjadi langkah yang efektif. Selain itu, penting bagi karyawan untuk membangun dan memperkuat *Self-efficacy* mereka. Ini bisa dilakukan dengan menetapkan tujuan yang jelas, mencari feedback konstruktif, dan berpartisipasi dalam program mentoring atau coaching. Dengan demikian, karyawan Generasi Z dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka dan berkontribusi lebih signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

### 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

#### 1. **Populasi yang Lebih Luas:**

Diversifikasi Sampel: Penelitian selanjutnya bisa melibatkan sampel yang lebih beragam dari berbagai sektor industri dan wilayah geografis untuk mendapatkan hasil yang lebih generalizable.

Generasi Lain: Selain Generasi Z, penelitian juga bisa dilakukan pada generasi lain seperti Generasi Y (Millennials) atau Generasi X untuk melihat apakah ada perbedaan dalam pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja.

#### 2. **Metodologi yang Lebih Mendalam:**

Studi Longitudinal: Lakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan kompetensi digital dan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu.

Metode Kualitatif: Kombinasikan metode kuantitatif dengan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussions, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan.

**3. Variabel Tambahan:**

Faktor Lain: Tambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup.

Pengaruh Teknologi Baru: Teliti pengaruh teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI) dan otomatisasi terhadap kompetensi digital dan produktivitas kerja.

**4. Validasi dan Replikasi:**

Validasi Eksternal: Lakukan validasi eksternal terhadap temuan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda untuk memastikan konsistensi hasil. Dengan demikian, meskipun ada indikasi bahwa Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, namun signifikansi pengaruh ini masih perlu ditinjau lebih lanjut, terutama jika menggunakan tingkat signifikansi yang lebih ketat. Ini menunjukkan pentingnya penelitian lebih lanjut untuk memahami lebih dalam tentang hubungan antara Kompetensi Digital dan Produktivitas Kerja, terutama dalam konteks karyawan Generasi Z di Kota Malang.

Replikasi Studi: Replikasi studi di berbagai konteks industri dan geografis untuk memastikan bahwa temuan tersebut berlaku secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modelling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis. Penerbit: Cv Andi Offset (Penerbit Andi). Dalam *Yogyakarta: Penerbit Andi* (Vol. 22).
- Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital. *Comserva Indonesian Journal Of Community Services And Development*, 2(09). <https://doi.org/10.59141/Comserva.V2i09.583>
- Alkhayyal, S., & Bajaba, S. (2023). The Impact Of E-Leadership Competencies On Workplace Well-Being And Job Performance: The Mediating Role Of E-Work *Self-efficacy*. *Sustainability*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/Su15064724>
- Bancin, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Tesis Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara*.
- Blyznyuk, T. (2019). Formation Of Teachers' Digital Competence: Domestic Challenges And Foreign Experience. *Journal Of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*, 5(1). <https://doi.org/10.15330/Jpnu.5.1.40-46>
- Budi, H. I., & Hairunisya, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan *Self-efficacy* Terhadap Minat Berwirausaha. *Jupeko (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 5(1). <https://doi.org/10.29100/Jupeko.V5i1.1414>
- Cahyaningrum, W., & Heru, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 11(2). <https://doi.org/10.35334/Jek.V11i2.1431>
- Choirinisa, A. A. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5). <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i5.239>
- Choliq, A., & Setiani. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xavier Marks Premier Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Czeglédi, C., & Juhász, T. (2020). Digitális Kompetencia A Felsőfokú Végzettségűek Körében. *Educatio*, 29(2). <https://doi.org/10.1556/2063.29.2020.2.8>

- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.7.2.316>
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh *Self-efficacy* Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2). <https://doi.org/10.31955/Mea.V7i2.3081>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Update Pls Regresi. Edisi Delapan. Dalam (*Edisi 8*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Bp Undip. Semarang*, 6(4).
- Hakim, A. R., Rumijati, A., & Febriani, R. (2022). The Effect Of Workload And *Self-efficacy* On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Harahap, L. K. (2018). Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan Smartpls (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hortelano, J. T., Ramos, R. A., Gutierrez, M. C., & Catapang, H. A. (2021). Mediating Role Of *Self-efficacy* To Use Ict On The Relationship Between Digital Profile And Competence. *Journal Of Applied Structural Equation Modeling*, 5(1). [https://doi.org/10.47263/Jasem.5\(1\)04](https://doi.org/10.47263/Jasem.5(1)04)
- Junjuran, I. M. (2019). Mendidik Dan Mengajar Generasi Post Millennialss: Pendekatan Untuk Mendidik Generasi Z, Sebagai Suplemen Bagi Pendekatan Klasik Pendidikan. *Jipsi : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1). <https://doi.org/10.37278/Jipsi.V1i1.230>
- Khampirat, B. (2021). Relationships Between Ict Competencies Related To Work, Self-Esteem, And Self-Regulated Learning With Engineering Competencies. *Plos One*, 16(12 December). <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0260659>

- Khan, I. A., & Bansal, V. (2018). Effect Of Using Pc Tablets On Perceived Learning Outcomes Of Generation Z Trainees. *International Journal Of Learning And Development*, 8(1). <https://doi.org/10.5296/ijld.V8i1.12309>
- Lešnik Štefotič, V. (2021). Digitalne Kompetence – Stanje In Prihodnost. *Mednarodno Inovativno Poslovanje = Journal Of Innovative Business And Management*, 13(1). <https://doi.org/10.32015/jibm/2021.13.1.79-87>
- Lianto, L. (2019). *Self-efficacy*: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2). <https://doi.org/10.29406/jmm.V15i2.1409>
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-efficacy* Theory: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 14(1).
- 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). <https://doi.org/10.31605/mandar.V5i1.2154>
- Nuranisa, N., Mahmud, A., & Mandung, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/yum.V6i1.3678>
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, *Self-efficacy*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.V1i3.102>
- 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). <https://doi.org/10.33087/jmas.V6i1.248>
- Putri, I. A., & Astuti, Y. D. (2018). Hubungan Antara *Self-efficacy* Dan Kecenderungan Kambuh Pada Pecandu Narkoba Yang Menjalani Rehabilitasi Di Yogyakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2). <https://doi.org/10.20885/psikologika.Vol23.Iss2.Art6>
- Saputri, L. H., Abeng, A. T., & Karuniawati, N. (2020). Pengaruh Sikap Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Menyusui Pada Ibu Hamil. *Window Of Midwifery Journal*. <https://doi.org/10.33096/wom.Vi.7>

- Sari Harahap, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.59663/Jebidi.V2i1.215>
- Seputro, A. (2020). Hubungan Antara Pemahaman Literasi Digital Dan Tingkat Kompetensi Literasi Digital Pada Mahasiswa S1 Universitas Negeri Yogyakarta. *Lektor Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1).
- Sholihat. (2022). Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Worklife Balance Terhadap Digital Transformasi Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja. *Perspektif*, 1(3). <https://doi.org/10.53947/Perspekt.V1i3.111>
- Sinungan, M. (2005). Produktivitas: Apa Dan Bagaimana, Edisi Kedua. *Bumi Aksara*.
- Soleha, T. (2018). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Islaminomics: Journal Of Islamic Economics, Business And Finance*, 7(1). <https://doi.org/10.47903/Ji.V7i1.50>
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D. Dalam *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Dalam *Metode Penelitian* (Vol. 5, Nomor 1).
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Uin-Maliki Press.
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo. *Emba*, 5(3).
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology And Social Interest. *The Journal Of Individual Psychology*, 71(2). <https://doi.org/10.1353/Jip.2015.0021>
- Wang, Z., & Chu, Z. (2023). Examination Of Higher Education Teachers' Self-Perception Of Digital Competence, *Self-efficacy*, And Facilitating Conditions: An Empirical Study In The Context Of China. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/Su151410945>
- Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan Antara *Self-efficacy* Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 1(2). <https://doi.org/10.20473/Brpkm.V1i2.28820>



Yuniarti, S. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4).  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3061>

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110088  
Nama : Muhammad Abdullah Al Faridzi  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	15 Januari 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bimbingan mengerjakan bab 2</li><li>Revisi bagian kutipan</li><li>Menambah pembahasan</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	14 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Pengerjaan bab 3</li><li>Revisi bab 2</li><li>Penambahan tabel penelitian terdahulu</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	20 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Pengerjaan bab 3 &amp; 1</li><li>Penambahan materi bab 1, 2, 3</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	28 Maret 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Menyusun kuesioner</li><li>Persetujuan seminar proposal</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	13 Mei 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bimbingan untuk penyebaran kuesioner guna pengambilan data</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	30 Mei 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bimbingan hasil pengambilan data dan running smart PLS</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	3 Juni 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bimbingan pengerjaan bab IV pembahasan dan pemaparan hasil</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	10 Juni 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Bimbingan pengerjaan bab V dan penyusunan skripsi</li><li>Tes turnitin pertama hasil naskah skripsi</li></ul>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M

## LAMPIRAN 2

### BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Abdullah Al Faridzi  
NIM : 200501110088  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Gen erasi Z di Kota Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	21%	10%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

### LAMPIRAN 3

#### BIODATA PENELITI

Nama lengkap : Muhammad Abdullah Al Faridzi  
Tempat, tanggal lahir : Jombang, 8 Juli 2002  
Alamat : Dusun Mancar Barat, Desa Mancar, Kecamatan Peterongan,  
Kabupaten Jombang  
E-mail : [bsyabdullah@gmail.com](mailto:bsyabdullah@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan  
2008-2010 : MIN 4 Jombang  
2010-2014 : SDN Pangarangan 1  
2014-2015 : MTsN 2 Sumenep  
2015-2017 : SMPN 1 Peterongan  
2017-2020 : SMAN 1 Jombang  
2020-sekarang : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

## LAMPIRAN 4

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh  
Kepada Yth. Responden yang Terhormat,

Dengan hormat,

Nama saya Muhammad Abdullah Al Faridzi, seorang mahasiswa yang tengah menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Saat ini, saya sedang dalam proses penyelesaian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan *Self-efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang”.

Melalui kuesioner ini, saya ingin memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kompetensi digital dapat mempengaruhi produktivitas kerja, khususnya di kalangan karyawan generasi Z yang dikenal dengan kecakapan digitalnya. Kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Karyawan yang berdomisili di Kota Malang.
2. Karyawan generasi Z.

Melalui penelitian ini, saya berharap dapat memberikan wawasan baru dan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan sumber daya manusia di era digital saat ini. Partisipasi Anda akan sangat berharga dan memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan penelitian ini.

Untuk mengisi kuesioner, silahkan mengakses link berikut:  
<https://forms.gle/4uN6vLvQ3HwtSZwV7>

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama yang baik.

Hormat saya,

Muhammad Abdullah Al Faridzi

[bsyabdullah@gmail.com](mailto:bsyabdullah@gmail.com)

A. Identitas responden

1. Tahun kelahiran :
2. Tempat bekerja :
3. Status :
4. Lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

B. Kompetensi digital

Indikator	Item Pernyataan
Informasi	KD1 Saya dapat mencari informasi secara online menggunakan mesin pencari KD2 Saya menggunakan beberapa filter pencarian untuk mendapatkan informasi yang saya inginkan KD3 Saya dapat menyimpan dan mencadangkan file atau konten dari internet
Komunikasi	KD4 Saya aktif menggunakan berbagai alat komunikasi (email, chat, jejaring sosial) untuk komunikasi online KD5 Saya dapat berbagi file dan konten menggunakan media komunikasi online. KD6 Saya menggunakan fitur layanan online (misalnya e-wallet, e-banking, belanja online, dll).
Pembuatan konten	KD7 Saya dapat menghasilkan konten digital dalam berbagai format (misalnya teks, tabel, gambar, file audio).
Keamanan	KD8 Saya mempunyai pemahaman mengenai dampak teknologi digital terhadap kehidupan sehari-hari dan lingkungan. KD9 Saya menggunakan kata sandi yang berbeda untuk mengakses peralatan, perangkat, dan layanan digital
Pemecahan masalah	KD10 Saya dapat memecahkan masalah teknologi dengan menjelajahi pengaturan. KD11 Saya tahu bahwa alat digital dapat membantu saya dalam memecahkan masalah

C. Produktivitas kerja

<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Perbandingan output dengan input	PK1 Saya memenuhi harapan layanan perusahaan atau organisasi saya PK2 Saya mendapat tanggapan positif atas hasil tugas dari atasan PK3 Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang produk dan layanan organisasi saya
Efektivitas	PK4 Saya mengatur waktu kerja saya dengan sangat efektif
Efisiensi	PK5 Saya pandai menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
Sikap mental	PK6 Saya memahami apa yang diharapkan perusahaan saya PK7 Saya melampaui ekspektasi kerja manajer saya

D. *Self-efficacy*

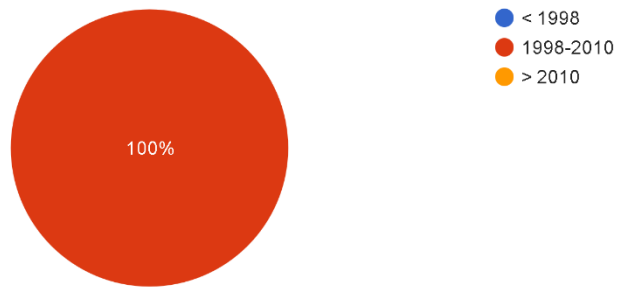
<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Kognitif	SE1 Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri. SE2 Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan.
Motivasi	SE3 Ketika menghadapi tugas-tugas sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya. SE4 Saya yakin saya dapat berhasil dalam hampir semua usaha yang saya putuskan. SE5 Saya yakin bahwa saya dapat melakukan berbagai tugas secara efektif
Afeksi	SE6 Saya memiliki pemahaman yang baik tentang emosi saya sendiri. SE7 Saya memahami dengan baik mengapa saya sering kali mempunyai perasaan tertentu. SE8 Sekalipun keadaannya sulit, saya dapat melakukannya dengan cukup baik. SE9 Organisasi atau perusahaan saya saat ini mempunyai arti pribadi yang besar bagi saya.
Seleksi	SE10 Dibandingkan dengan orang lain, saya dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik. SE11 Secara umum, saya merasa dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya.

## LAMPIRAN 5

### DISTRIBUSI FREKUENSI

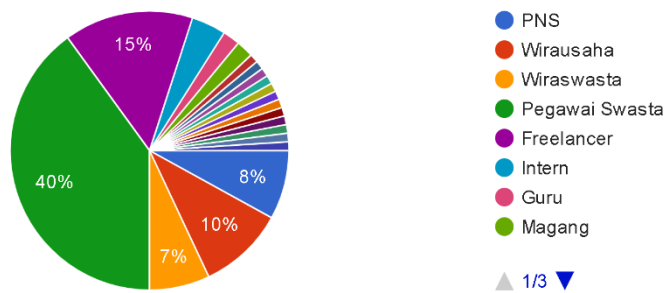
#### 1. Distribusi tahun kelahiran

Tahun Kelahiran  
100 jawaban



#### 2. Distribusi status

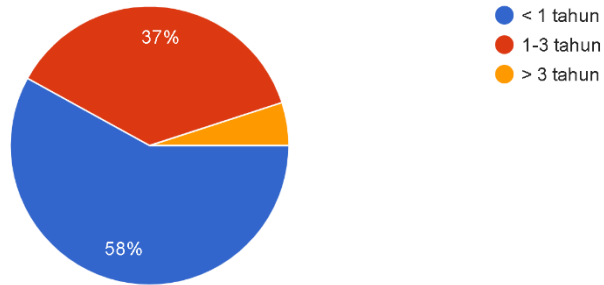
Status  
100 jawaban





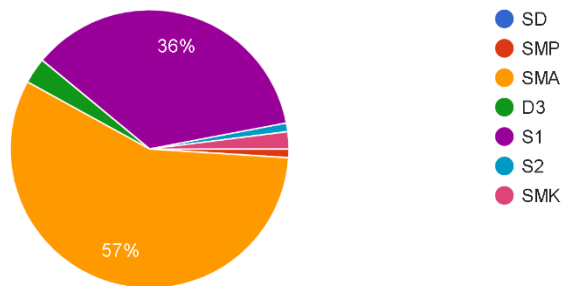
### 3. Distribusi lama bekerja

Lama Bekerja  
100 jawaban



### 4. Distribusi Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir  
100 jawaban



## 5. Distribusi variable kompetensi digital

KD1	KD2	KD3	KD4	KD5	KD6	KD7	KD8	KD9	KD10	KD11
4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2
4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5
5	4	5	5	2	5	2	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	2	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## 6. Distribusi variable produktivitas kerja

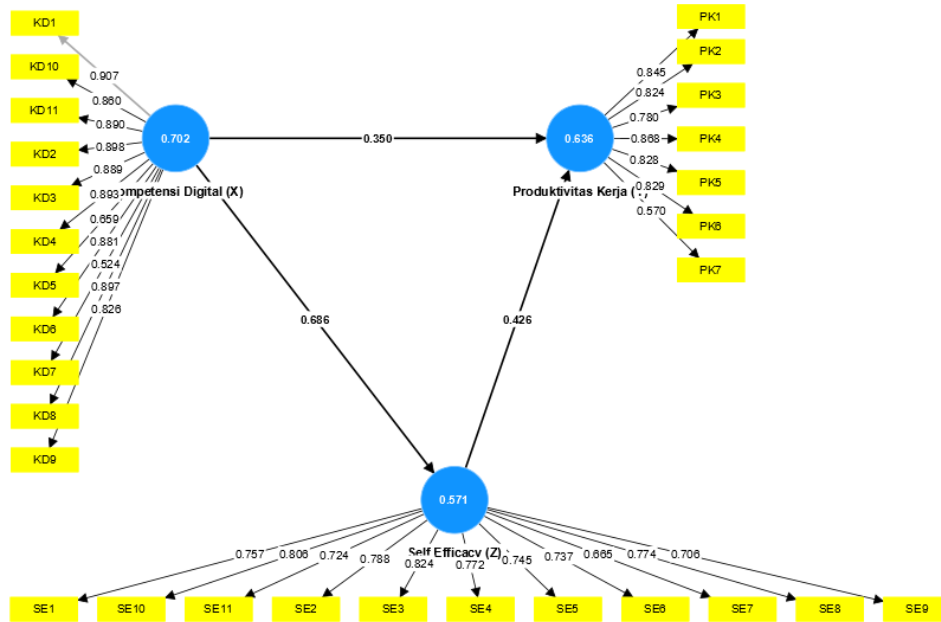
PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7
5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	2
4	4	4	5	5	4	3
4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	2
4	5	5	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	3
4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	3
4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	5	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	2
4	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	5	4	4	3
5	5	4	5	4	4	3
5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4
2	2	4	2	2	4	2
4	4	5	5	4	4	3
4	4	2	4	2	4	4
3	3	4	4	4	3	2
4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4



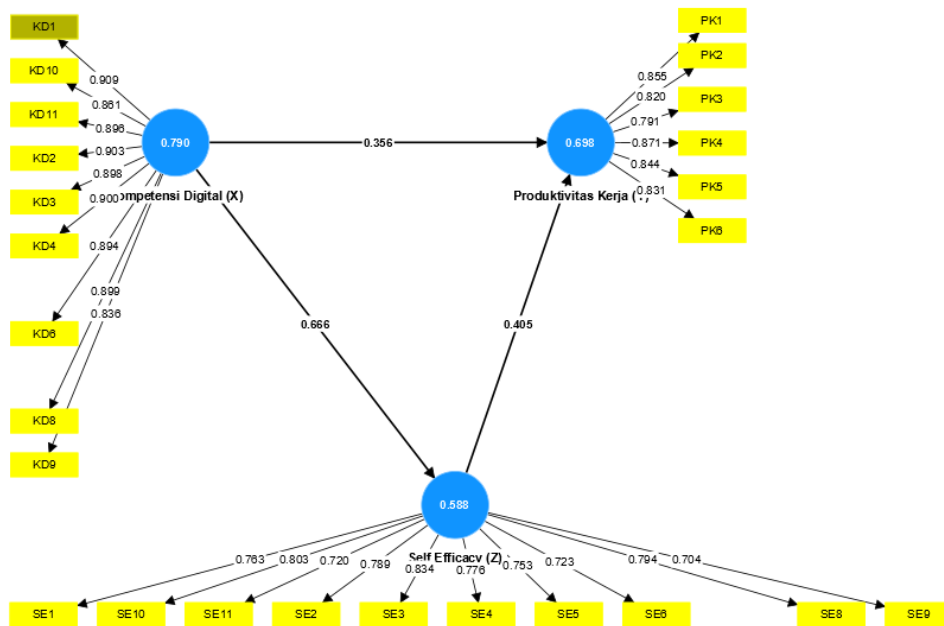
## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI

#### 1. Outer loading awal



#### 2. Outer loading akhir



### 3. Cross loading

	Kompetensi Digital (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Self Efficacy (Z)
KD1	0.909	0.542	0.651
KD10	0.861	0.500	0.529
KD11	0.896	0.603	0.654
KD2	0.903	0.573	0.592
KD3	0.898	0.527	0.585
KD4	0.900	0.579	0.609
KD6	0.894	0.558	0.607
KD8	0.899	0.585	0.582
KD9	0.836	0.531	0.496
PK1	0.556	0.855	0.514
PK2	0.570	0.820	0.532
PK3	0.458	0.791	0.544
PK4	0.570	0.871	0.562
PK5	0.513	0.844	0.580
PK6	0.459	0.831	0.481
SE1	0.553	0.540	0.763
SE10	0.553	0.626	0.803
SE11	0.335	0.473	0.720
SE2	0.519	0.555	0.789
SE3	0.519	0.515	0.834
SE4	0.431	0.484	0.776
SE5	0.570	0.486	0.753
SE6	0.420	0.361	0.723
SE8	0.563	0.444	0.794
SE9	0.583	0.387	0.704

### 4. R-square

	R-square	Adjusted R-square
Produktivitas Kerja (Y)	0.483	0.473
Self Efficacy (Z)	0.444	0.438

### 5. Cronbach Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Kompetensi Digital (X)	0.967	0.968	0.971	0.790
Produktivitas Kerja (Y)	0.913	0.915	0.933	0.698
Self Efficacy (Z)	0.922	0.926	0.934	0.588

### 6. Path Coefficient

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O /STDEV)	Nilai P (P values)
Kompetensi Digital (X) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.356	0.331	0.189	1.890	0.059
Kompetensi Digital (X) -> Self Efficacy (Z)	0.666	0.664	0.083	8.040	0.000
Self Efficacy (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.405	0.421	0.160	2.526	0.012

### 7. Specific Indirect Effect

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ( O /STDEV)	Nilai P (P values)
Kompetensi Digital (X) -> Self Efficacy (Z) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.270	0.283	0.121	2.235	0.025