



---

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

---

Ria Ratnasari<sup>1</sup>, Sayid Irwan<sup>2(\*)</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

[riaratnasari@gmail.com](mailto:riaratnasari@gmail.com)<sup>1</sup>, [sayidirwan@gmail.com](mailto:sayidirwan@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pada karyawan generasi z di kota samarinda, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap *self-efficacy* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *self-efficacy* terhadap produktivitas kerja pada karyawan generasi Z di kota Samarinda, dan untuk mengetahui dan mengnalisis pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. Dasar teori penelitian ini terdiri dari manajemen sumber daya manusia, kompetensi digital, produktivitas kerja, dan *self-efficacy*. Teknik pengumpulan data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang di isi oleh responden secara langsung. Alat uji analisis yang digunakan Smart PLS 4 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan generasi Z di kota samarinda. Kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan generasi Z di kota Samarinda. Secara Bersama-sama kompetensi digital dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di kota Samarinda.

**Kata Kunci :** Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja, *Self Efficacy*.

### Abstract

*The purpose of this study is to examine and analyze the influence of digital competence on work productivity among Generation Z employees in Samarinda, to investigate the effect of digital competence on self-efficacy among Generation Z employees in Samarinda, to analyze the impact of self-efficacy on work productivity among Generation Z employees in Samarinda, and to assess the influence of digital competence on work productivity with self-efficacy as an intervening variable among Generation Z employees in Samarinda. The theoretical foundation of this research consists of human resource management, digital competence, work productivity, and self-efficacy. Primary data were collected through interviews and questionnaires completed directly by respondents. The analytical tool employed was Smart PLS 4 using the SEM (Structural Equation Modeling) method. The findings of this study indicate that digital competence has a positive and significant effect on work productivity among Generation Z employees in Samarinda. Digital competence also has a positive and significant effect on self-efficacy among Generation Z employees in Samarinda. Furthermore, self-efficacy positively and significantly influences work productivity among Generation Z employees in Samarinda. Collectively, digital competence and work productivity are positively and significantly affected with self-efficacy serving as an intervening variable among Generation Z employees in Samarinda.*

**Keywords:** Digital Competence, Work Productivity, *Self-Efficacy*.

(\*) Corresponding Author: Sayid Irwan, [sayidirwan@gmail.com](mailto:sayidirwan@gmail.com)

---

---

## INTRODUCTION

Perkembangan di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja maupun dalam berbagai aspek kehidupan, karyawan di era digital dituntut untuk memiliki kompetensi digital yang memadai untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat di jaman sekarang. Kompetensi merupakan kemampuan sumber daya manusia yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didapatkan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sumber daya manusia tersebut.

Kemampuan seseorang dalam menguasai dan menggunakan teknologi informasi secara efektif menjadi salah satu aspek penting di era digital. Kompetensi ini mencakup keterampilan dalam menggunakan perangkat lunak, memanfaatkan internet, serta mengelola media digital untuk mendukung penyelesaian tugas-tugas secara efektif maupun efisien. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah juga memainkan peran krusial. Peningkatan kompetensi digital tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas kerja di lingkungan yang semakin terdigitalisasi. Efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output berdasarkan input yang tersedia menjadi fokus utama dalam mengukur produktivitas kerja. Tingkat produktivitas mencerminkan kemampuan seseorang untuk memaksimalkan hasil dalam waktu atau sumber daya yang terbatas. Faktor-faktor seperti motivasi, keterampilan, dan lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana seseorang dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu, atau yang dikenal sebagai *self-efficacy*, memiliki dampak besar pada bagaimana seseorang menghadapi tantangan. Individu dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih gigih dalam mengatasi hambatan dan lebih berani mengambil inisiatif dalam pekerjaannya. *Self-efficacy* juga memengaruhi motivasi dan daya tahan mental seseorang, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Karyawan Generasi Z sebagai generasi produktif memiliki pengaruh yang signifikan bagi gerak roda operasional suatu perusahaan. Saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja baru (News). Generasi Z yang lahir dalam lingkungan digital dianggap memiliki keunggulan alami dalam penguasaan teknologi. Di Samarinda, kota yang sedang berkembang pesat, generasi Z telah menjadi bagian penting dari tenaga kerja di berbagai industri. Mereka tidak hanya membawa keahlian digital, tetapi juga perspektif yang segar dan adaptif terhadap perubahan. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh dari dampak baik buruknya kompetensi digital adalah produktivitas kerja karyawan generasi Z.

Penguasaan teknologi digital menjadi kebutuhan utama bagi karyawan generasi Z, termasuk di kota samarinda. Kompetensi digital, yang mencakup literasi digital, literasi data, keterampilan teknis, dan kesadaran akan ancaman digital, sangat penting agar karyawan dapat mengatasi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi dengan efektif. Tanpa kompetensi ini, karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran krusial dalam mengembangkan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan dan pengembangan program, guna memastikan karyawan mampu memanfaatkan teknologi secara maksimal. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kota Samarinda.

Produktivitas kerja pada karyawan generasi Z di samarinda dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien mereka dalam menghasilkan output dalam pekerjaan mereka. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi digital yang mereka miliki. Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih cepat dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Di kota seperti Samarinda, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan di berbagai sektor.

**Tabel 1. Jumlah Gen Z Di Kota Samarinda**

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

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Samarinda (2023)

Keterangan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah total generasi z di kota Samarinda yaitu sekitar 215.119 jiwa.

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

Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah seperti menyediakan program pelatihan yang terstruktur untuk mengembangkan kompetensi digital karyawan Generasi Z. Perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan serta memberikan akses terhadap sumber daya digital yang relevan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan kompetensi digital dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan dukungan dari perusahaan, karyawan Generasi Z di Samarinda diharapkan dapat memanfaatkan teknologi secara optimal dan berkontribusi lebih baik pada produktivitas serta pertumbuhan perusahaan di era digital.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manajemen sumber daya manusia tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada fungsi operasional manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktik pemberian kompensasi.

Menurut Irma (2023:2-3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu:

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sharma (2023:2) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu:

*Human resource management (HRM) is concerned with the 'people' in management. HRM is the term increasingly used to refer to the philosophy, policies, procedures and practices relating to the management of people within organization. Since every organization is made up of people, acquiring*

*their services , developing that they continue to maintain their commitment to the organization are essential in achieving organizational objectives.*

Menurut Prahendratno, dkk. (2023:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu: Proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan, menempatkan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Kompetensi Digital**

Kompetensi digital adalah kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks. Ini mencakup keterampilan dalam menggunakan perangkat digital, internet, dan aplikasi, memahami cara kerja teknologi, serta memiliki kemampuan untuk mengelola informasi digital, berkomunikasi secara online, dan menjaga keamanan digital. Kompetensi digital juga meliputi kemampuan berpikir kritis, memecahkan masalah, dan berinovasi menggunakan alat digital untuk mendukung produktivitas dan kinerja di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Slusarczyk dalam Sabie et al. (2023:28) kompetensi digital yaitu:

*Describe digital competence as a set of skills, behaviours, and attitudes that pertain to the effective utilisation of digital technologies. The emphasis on digital usage lies in the practical application of these technologies. Maximising digital competence is a crucial factor in service processes, as it has a substantial impact on the quality of services and human resource performance.*

Menurut Larasshati (2024:516) kompetensi digital yaitu:

Kompetensi ini terdiri dari beberapa bidang sehingga kompetensi digital menunjukkan kemampuan memahami media yang berfungsi sebagai sarana mencari informasi dan kritis dalam menyaring informasi yang di dapat dari internet, serta memudahkan informasi dengan orang lain menggunakan berbagai alat digital dan aplikasi.

### **Self-Efficacy**

*Self-efficacy* adalah kemampuan yang diyakini seseorang untuk melaksanakan tugas dan perilaku ini telah terbukti menjadi determinan perilaku proaktif, misalnya inovasi karyawan. *Self-efficacy* sebagai sebuah variabel yang mempengaruhi perilaku pencapaian prestasi, keputusan akademik dan karir, serta penyesuaian karir. Individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih bersemangat dan tidak kenal menyerah dalam usahausahanya dalam mencapai tujuan, meskipun berhadapan dengan berbagai hambatan dan pengalaman kegagalan, sedangkan individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung berdiam diri dan menyerah apabila berhadapan dengan hambatan.

Menurut Rangka, dkk (2024:115), *self-efficacy* yaitu: “*Self-efficacy is the belief in one's ability to organize and carry out a series of actions that are considered essential in achieving the desired result.*” Artinya : *Self-efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan se rangkaian tindakan yang dianggap penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Luthas dalam Lianto (2020:56) *self- efficacy* yaitu:

*The higher the self-efficacy, the higher the self-confidence in his/her ability to achieve success. In difficult situations, people with self- efficacy low will easily reduce their efforts or give up. On the other hand, people with high self-efficacy will try harder. hard to overcome the challenges they face.*

### **Produktivitas Kerja**

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.

Menurut Sinungan dalam Latunreng et, al. (2024:4) produktivitas kerja adalah: *Work*

productivity is a certain ratio between the results achieved (output) and the resources needed (input).

## **METHODS**

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih memudahkan dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan hanya pada Generasi Z di kota Samarinda tentang pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan Pada tahun 2024. Berdasarkan penelitian ini, penulis memerlukan data-data yang berasal dari objek penelitian yang akan diolah dalam perhitungan pada bab selanjutnya. Adapun rincian data yang diperlukan adalah sebagai berikut, Gambaran umum Generasi Z di Kota Samarinda, Karakteristik Responden, Jawaban responden terhadap kuesioner penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian lapangan (*Field Work Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pertanyaan yang ada didalam kuesioner, menanyakan tingkat persetujuan responden terhadap beberapa pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di kota samarinda. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Jawaban diberi nilai 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (maksimal) diberi nilai paling besar dan tanggapan yang paling negatif (minimal) diberi nilai paling kecil. Bobot skor yang dihasilkan dari jawaban responden akan dianalisis untuk menentukan bagaimana persepsi dan pengalaman mereka terhadap variabel-variabel yang diteliti. Skala pengukuran ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang digunakan untuk mengukur keterkaitan antar variabel yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan memiliki karakteristik tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah, Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda, Karyawan berusia diatas 15 Tahun, Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Jumlah populasi yang tidak dapat dihitung jumlahnya sehingga untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan formula menurut *Cochran* dalam Sugiyono, (2020:136-173). Atas dasar perhitungan *Cochran*, maka sampel minimal yang dibulatkan adalah berjumlah 97 orang responden.

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Path analysis*, Pada metode (SEM) hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau menggunakan (SEM) konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen- komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk yang sedang kita pelajari menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat. Abdullah (2015:352). *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah gabungan dari model pengukuran dan model *structural* atau hubungan antar konstruk (*path analysis*) yang mengestimasi keduanya secara bersamaan. SEM menjadi hal yang popular sebagai *metode statistic* serta dapat diaplikasikan dalam penelitian manajeman (Sumber daya manusia, Pemasaran, Keuangan, dan Lainnya).

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Result**

#### **Pengujian Hipotesis**

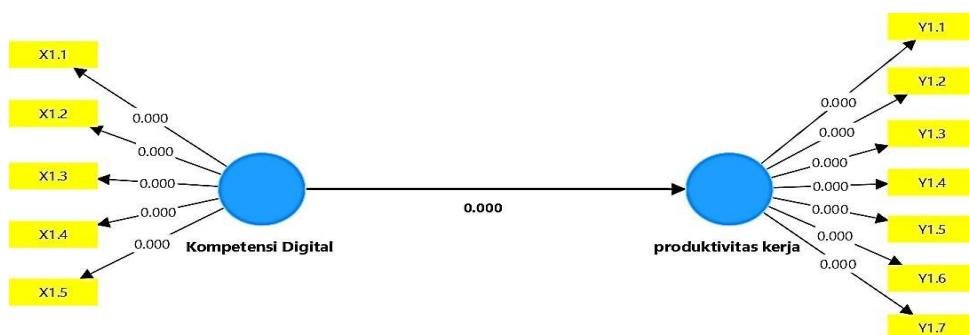
Pengujian dilakukan dengan *t-test*, bilamana *alpha* 5% nilai T statistiknya yang digunakan adalah 1,96. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05 atau dapat dinyatakan signifikasi apabila nilai *T-Statistic* > *T* tabel (1,96) Abdullah (2015:368-369). Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini.

**Tabel 2. T-stastic dan P-values**

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Arah Pengaruh	Signifikansi
$X \rightarrow Y$	0,370	3,888	0,000	Positif	Signifikan
$X \rightarrow Z$	0,622	8,543	0,000	Positif	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,497	4,787	0,000	Positif	Signifikan
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,309	4,103	0,000	Positif	Signifikan

Sumber : Data diolah Peneliti, (2024)

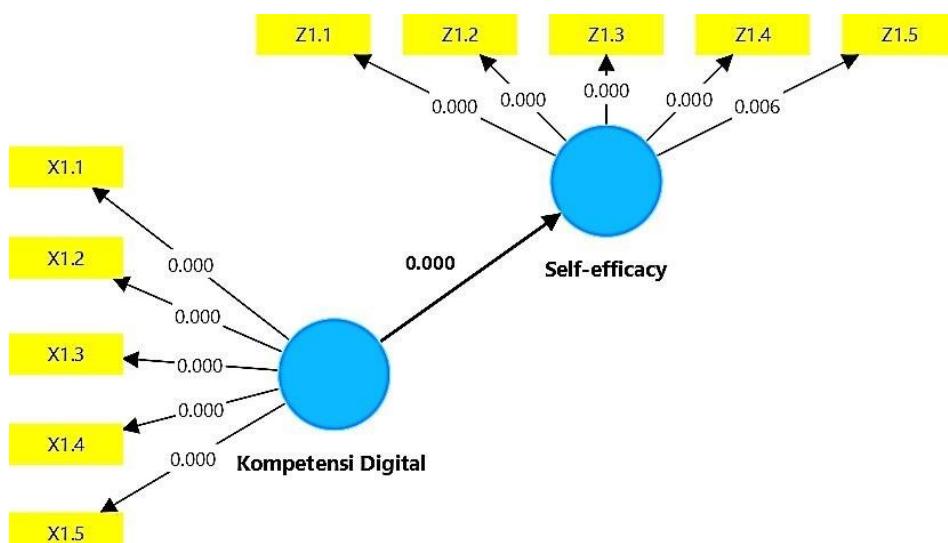
### Pengujian Hipotesis 1 Kompetensi Digital (X) Terhadap Produktivitas kerja (Y)



**Gambar 1. Pengujian Hipotesis**  
 Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, (2024)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,370 *T-Statistic* sebesar 3,888 dan *P-Values* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel X terhadap Y. Karena *T-Statistic* (3,888) lebih besar dari *T-table* (1,96) dan *P-Value* (0,000) lebih kecil dari 0,05 hipotesis ini diterima, yang berarti variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y, jadi dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis 2 Kompetensi Digital (X) Terhadap Self-Efficacy (Z)

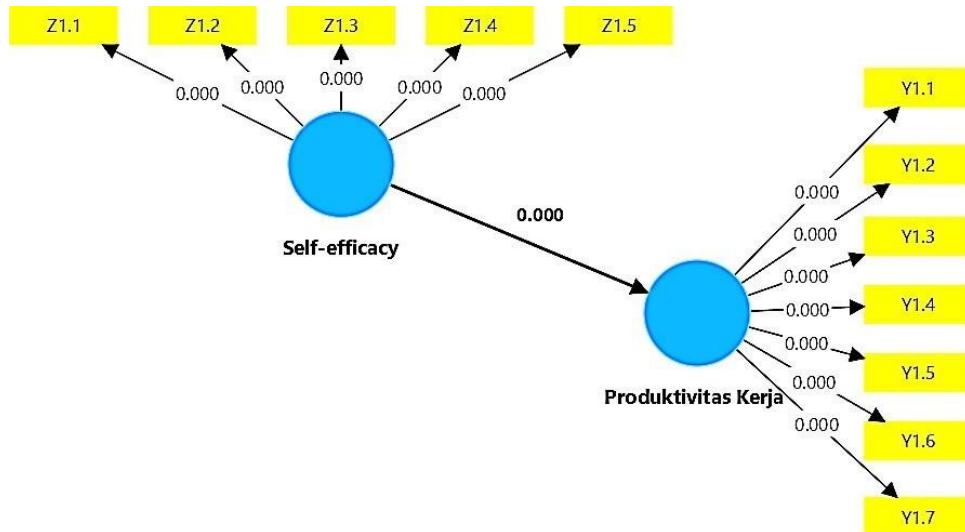


**Gambar 2. Pengujian Hipotesis**

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, (2024)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,622 *T-Statistic* sebesar 8,543 dan *P-Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel X terhadap Z. Dengan *T-Statistic* (8,543) yang jauh lebih besar dari *T-table* (1,96) dan *P-Value* (0,000) yang jauh lebih kecil dari 0,05 hipotesis ini diterima, yang berarti variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Z, jadi dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima.

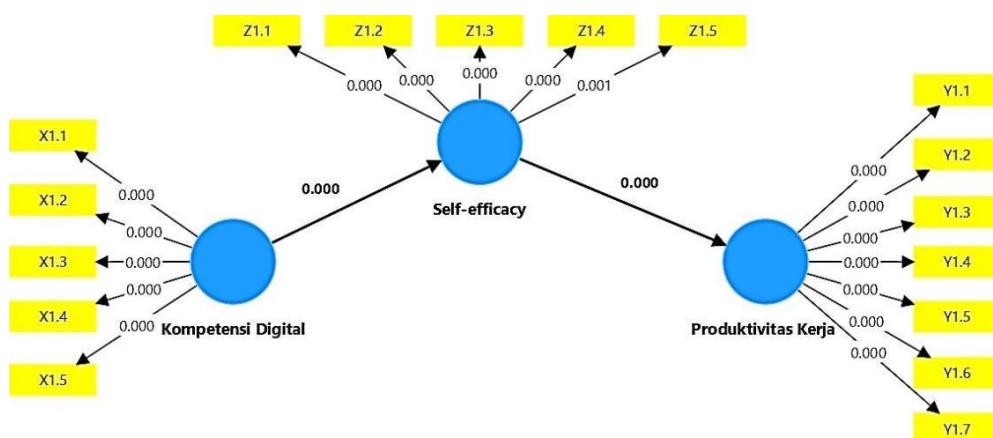
### Pengujian Hipotesis 3 *Self-Efficacy* (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)



**Gambar 3. Pengujian Hipotesis**  
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, (2024)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,497 *T-Statistic* sebesar 4,787 dan *P-Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Z terhadap Y. Karena *T-Statistic* (4,787) lebih besar dari *T-table* (1,96) dan *P-Value* (0,000) lebih kecil dari 0,05 hipotesis ini diterima, yang berarti variabel Z secara signifikan mempengaruhi variabel Y, jadi dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis 4 Kompetensi Digital (X) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan *Self-Efficacy* (Z)



**Gambar 4. Pengujian Hipotesis**  
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, (2024)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* (*O*) sebesar 0,309 *T-Statistic* sebesar 4,103 dan *P-Value* sebesar 0,000 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari *X* terhadap *Y* melalui mediator *Z*. Dengan *T-Statistic* (4,103) yang lebih besar dari *T-table* (1,96) dan *P-Value* (0,000) yang lebih kecil dari 0,05 hipotesis ini juga diterima, yang berarti variabel *Z* berperan sebagai mediator yang secara signifikan menghubungkan pengaruh dari *X* terhadap *Y*, jadi dapat disimpulkan bahwa *H4* dapat diterima.

## **DISCUSSION**

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

### **Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (*X*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (*Y*), dengan nilai *Original Sample* (*O*) sebesar 0,370 *T-Statistic* sebesar 3,888 ( $>1,96$ ), dan *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi digital (*X*) meningkat, maka variabel produktivitas kerja (*Y*) juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital (*X*) memiliki peran penting dalam menentukan perubahan produktivitas kerja (*Y*), dan hipotesis **H1 diterima**.

Temuan ini memperkuat teori bahwa kompetensi digital (*X*) merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja (*Y*). Dalam konteks penelitian ini, peningkatan variabel Kompetensi digital (*X*) dapat dijadikan strategi utama untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja (*Y*) secara efektif. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang ingin mengoptimalkan variabel produktivitas kerja (*Y*) perlu memberikan perhatian lebih pada faktor kompetensi digital (*X*) agar hasil yang dicapai lebih maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashdaq & Mandasari, (2022:133) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Ashdaq & Mandasari menemukan bahwa kompetensi digital sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada institusi publik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang memiliki Kompetensi digital yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan hasil yang serupa, di mana kompetensi digital (*X*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (*Y*). Terdapat asumsi bahwa kompetensi digital yang mencakup pengetahuan dan keterampilan teknologi digital, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan generasi *Z* di Samarinda yang memiliki kompetensi digital yang tinggi diyakini dapat menggunakan teknologi digital dengan lebih efektif untuk menyelesaikan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja mereka. 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*.

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (*X*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *self-efficacy* (*Z*), dengan nilai *Original Sample* (*O*) sebesar 0,622 *T-Statistic* sebesar 8,543 ( $>1.96$ ), dan *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Nilai *T-Statistic* yang jauh lebih besar dari *T-table* menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital (*X*) memiliki dampak yang kuat terhadap variabel *self-efficacy* (*Z*). Dengan kata lain, semakin tinggi nilai kompetensi digital (*X*), maka variabel *self-efficacy* (*Z*) juga akan meningkat secara signifikan, dengan demikian, hipotesis **H2 diterima**. Hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi digital (*X*) dan *self-efficacy* (*Z*) mengindikasikan bahwa variabel kompetensi digital (*X*) berperan sebagai faktor utama dalam menentukan perubahan variabel *self-efficacy* (*Z*). Oleh karena itu, strategi peningkatan variabel *self-efficacy* (*Z*) harus mempertimbangkan pengaruh dari kompetensi digital (*X*), sehingga perusahaan atau organisasi dapat memaksimalkan pertumbuhan variabel *self-efficacy* (*Z*) dengan cara meningkatkan aspek-aspek dalam variabel kompetensi digital (*X*).

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

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

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

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

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

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

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

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (Z) memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara variabel kompetensi digital (X) dan variabel produktivitas kerja (Y). Dengan kata lain, peningkatan variabel kompetensi digital (X) tidak hanya berdampak langsung terhadap variabel produktivitas kerja (Y), tetapi juga akan lebih efektif jika variabel *self-efficacy* (Z) diperkuat. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) perlu memperhatikan peran variabel *self-efficacy* (Z) sebagai perantara yang dapat mengoptimalkan pengaruh variabel kompetensi digital (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini, (2021:229) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z, namun peran *self-efficacy* juga positif memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas karyawan generasi Z karena *self-efficacy* memperkuat hubungan tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan sobel test sebesar  $0,014 < 0,05$ , yang berarti *self-efficacy* memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam hal ini, hasil penelitian serupa dengan yang peneliti lakukan, yaitu kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian, *self-efficacy* juga positif hubungan antara kompetensi digital

terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat peneliti ambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* berperan memperkuat asumsi dari hubungan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja.

Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dan diterima, dengan nilai *T-Statistic* yang lebih besar dari *T-table* (1.96) dan *P-Value* yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa setiap hubungan antar variabel dalam model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan secara *statistic*.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan generasi Z yang mampu mengakses informasi, mengelola data digital, membuat aplikasi, menyusun laporan, serta berkomunikasi secara digital terbukti lebih profesional, lebih efisien, dan lebih mampu menghadapi tantangan kerja. Dengan demikian, penguasaan kompetensi digital menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas di era digital. Selain itu, kompetensi digital juga terbukti berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi digital yang baik mendukung terbentuknya pengalaman kesuksesan, pembelajaran melalui observasi, persuasi verbal, empati, serta pengelolaan emosi, sehingga semakin memperkuat *self-efficacy* karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

*Self-efficacy* sendiri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keyakinan diri yang terbentuk dari pengalaman sukses, pembelajaran dari orang lain, serta kemampuan mengelola emosi secara efektif mendorong peningkatan profesionalisme, mutu kerja, semangat kerja, dan efisiensi. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal, sehingga produktivitas kerja meningkat secara nyata. Lebih jauh lagi, penelitian ini menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Artinya, kompetensi digital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memperkuat keyakinan diri karyawan yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi jembatan penting yang menghubungkan penguasaan teknologi digital dengan pencapaian kinerja yang lebih optimal. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi digital dan penguatan *self-efficacy* merupakan strategi yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja generasi Z di era digital.

## **REFERENCES**

- Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo. Adiwijaya. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan Edwin Perdana Adiwijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 55–72.
- Adlia Yuannisa, R. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(4), 383–392. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.42>
- Agustina, dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. CIDEA Journal, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Biasna Br Bacin. (2022). Pengaruh Kompetensi, Transformasi Digital Dan Pembaruan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Choliq, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Xavier Marks Premier Malang. 11(1), 1–7.
- Elisnawati. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Bpsdm ) Provinsi Sulawesi Selatan. 05(03), 8308–8323.
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Dimensi*, 13(2), 468–478.
- Eny Kustiyah, D. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 04(01), 69–87.
- Hardisman. (2021). Analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Bintang Pustaka Madani*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Study Kasus : Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A 'yun ). 02(2).
- Irma, Y. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Prof. AlFitri (ed.); 2023rd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.,
- Joseph F. Hair, J. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur di Kota Samarinda. (2023). <https://samarindakota.bps.go.id/id>
- Kolo. (2023). Kompetensi digital, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan indah logistik pekanbaru. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkucecwara*.
- Larasshati, K. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan. 4(2), 514–527.
- Latunreng, et. al. (2024). *Sinergi International Journal of Logistics*. 2(1), 1–16. Lelo. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Eureka Media Aksara.
- Lianto, dkk. (2020). Self-Efficacy : A Brief Literature Review. November 2019. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Malikhah, dkk. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. 6, 34–43.
- Mayshara, B. L. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4), 450–461.
- Muhammad Ashdaq, & Nur Fitriayu Mandasari. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya
- Manusia Pada Institusi Publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 131–138. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.2154>
- Pasaribu & Isa Anshori. (2021). Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). 409–423.
- Prahendratno, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya). In Sonpedia Publishing Indonesia, Jambi (Issue June). Sonpedia.
- Prayogi, D. (2019). *Kecakapan Abad 21 : Kompetensi Digital Pendidikan Masa*. 14(2), 144–151.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6(1), 226. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Rangka, D. (2024). The College Academic Self-Efficacy Scale ( CASES ); An Indonesian Validation to Measure the Self-Efficacy of Students. 4(4). <https://doi.org/10.17977/um001v4i42019p115>
- Rufaida, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Bahasa Generasi Z dalam Berbahasa Indonesia di Era Globalisasi Terhadap Keutuhan Bahasa Indonesia. *AT- TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1), 169–181.
- Sabie, O.-M., Georgescu, I., & Constantin, A.-L. D. (2023). competences of human resources. 26–53.
- Safitri, F. &. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. 7(2), 883–894.
- Saputri, R. N., & Prasetyo, W. H. (2023). Penggunaan Kompetensi Digital Berdasarkan Efikasi Diri Jenis Kelamin:Tinjauan Literatur Sistematis. 8(November), 191–203.