



# **Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi**

eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022

Vol. 2, No. 1, Tahun 2026

[doi.org/10.63822/xxwz4n61](https://doi.org/10.63822/xxwz4n61)

Hal. 2688-2698

Beranda Jurnal <https://indojournal.com/index.php/ekopedia>

## **Pengaruh *Digital Competence* Terhadap *Work Productivity* Karyawan Generasi Z di Kota Bima**

**Firdaus<sup>1</sup>, Siti Asyitah<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima<sup>1,2</sup>

\*Email: [firdaus.tahir1978@gmail.com](mailto:firdaus.tahir1978@gmail.com), [stasyitah3@gmail.com](mailto:stasyitah3@gmail.com)

Diterima: 30-12-2025 | Disetujui: 20-01-2026 | Diterbitkan: 26-01-2026

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether digital competence has a significant effect on the work productivity of Generation Z employees in Bima City. The type of research is associative research. The sampling technique uses purposive sampling, namely 100 respondents of Gen Z employees in Bima City. The research instrument used is a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique uses simple linear regression. The results of this study show that the value of t-count is 7.513 while the t-table is 1.660. These results indicate that the value ( $t \text{ count} > t \text{ table}$ ), then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that digital competence has a significant effect on the work productivity of Generation Z employees in Bima City.*

**Keywords:** Digital Competence, Work Productivity, Industry 5.0

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan generasi Z di kota Bima. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu sebanyak 100 orang responden pegawai Gen Z di kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sebesar t-hitung 7,513 sedangkan t-tabel 1.660 hasil ini menunjukkan bahwa nilai ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan generasi Z di kota Bima.

**Kata kunci :** Kompetensi Digital, Produktivitas Kerja, Industri 5.0.

Bagaimana Cara Sitosi Artikel ini:

Firdaus, F., & Asyitah , S. (2026). Pengaruh Digital Competence Terhadap Work Productivity Karyawan Generasi Z di Kota Bima. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(1), 2688-2698.  
<https://doi.org/10.63822/xxwz4n61>

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama pada cara individu bekerja, berkomunikasi, dan menghasilkan kinerja. Transformasi digital menuntut organisasi dan sumber daya manusia untuk mampu beradaptasi dengan penggunaan teknologi informasi secara efektif. Dalam konteks ini, digital competence menjadi salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki karyawan agar mampu bekerja secara produktif di era digital.. Generasi Z yakni individu yang lahir antara tahun 1997–2012 memiliki karakteristik unik seperti kebutuhan akan fleksibilitas, apresiasi terhadap keseimbangan hidup, orientasi pada makna kerja, serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang supportif dan berbasis teknologi (Francis & Hoefel, 2018). Gen Z di Kota Bima memiliki populasi tenaga kerja dari kelompok Gen Z meningkat signifikan di sektor swasta, terutama pada industri perdagangan, retail, jasa keuangan mikro, perbankan, logistik, dan UMKM modern. Namun, berbagai laporan internal perusahaan menunjukkan adanya tantangan terkait fluktuasi komitmen, tingkat turnover intention yang tinggi, serta inkonsistensi kinerja dibanding generasi sebelumnya.

Generasi Z, yaitu generasi yang lahir dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital, kini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi ini dikenal sebagai *digital natives* yang akrab dengan perangkat digital, internet, dan berbagai aplikasi teknologi. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z terbiasa menggunakan teknologi, tingkat kompetensi digital mereka dalam konteks profesional dan dunia kerja belum tentu optimal. Studi menunjukkan adanya kesenjangan antara kebiasaan menggunakan teknologi dengan kemampuan memanfaatkannya secara produktif dan strategis dalam pekerjaan (Kupczyk, 2021). Beberapa kelebihan tersebut antara lain, memiliki keahlian dalam menggunakan berbagai jenis teknologi, memiliki kemampuan multitasking (dapat mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang bersamaan) dibandingkan dengan generasi sebelumnya, cepat dalam mengakses informasi, dan tanggap dalam merespon fenomena sosial disekitarnya (Christiani & Ikasari, 2020). Semua kelebihan tersebut membuat Generasi Z menjadi generasi yang tumbuh cerdas, terampil, kreatif, dan kritis dalam menggunakan teknologi.

Kompetensi digital merupakan dimensi perilaku keahlian atau keungulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Fauzan, 2024) beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dijadikan salah satu determinan kinerja karyawan. Selain itu Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. (OECD, 2018) menjelaskan dimensi dimensi dari kompetensi adalah kemampuan untuk memahami dan menghargai budaya yang berbeda, serta kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dalam konteks global, ini mencakup keterampilan seperti empati, komunikasi lintas budaya,dan kesadaran sosial.

Kompetensi juga merupakan kemampuan SDM yang memungkinkan mereka menghasilkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan yang di dapatkan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman SDM tersebut. Siagian,(2007) mengungkapkan, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerjanya. Berdasarkan Zhetskova dalam Nur *et al.*,(2020) kompetensi digital merupakan tingkat pengetahuan memanfaatkan alat komunikasi dan informasi yang ditunjukan untuk membagun interaksi professional dalam rangka pengembangan

professional berkelanjutan. Menurut Mc. Lelland dalam Sedamaryanti , (2010) Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan situasi pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Produktivitas kerja adalah bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas kerja yang di harapkan khususnya di era digital berbasis online saat ini dimana karyawan harus meningkatkan kompetensinya sebagai penunjang produktivitas kerja Endaryono,B. T.,Juansa ,A J.,& Nizmah, N. (2021). Menurut Tobamba (2023) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di perlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu dan produktivitas juga mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari hari ini.

Menurut Hasibuan (2010) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2008) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dan produktivitas juga lingkungan kerja harus diperhatikan secara maksimal demi kesuksesan pegawai. Produktivitas kerja yang tinggi akan di ukur melalui kualitas sumber daya manusia yang didasarkan atas keterampilan akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan,hal ini dapat dipahami apabila orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal,baik dari segi pengetahuan,kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh karyawan generasi z, Di Kota Bima, perkembangan teknologi dan digitalisasi di berbagai sektor kerja semakin terasa, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana kompetensi digital karyawan Generasi Z memengaruhi produktivitas kerja mereka di wilayah ini. Padahal, karakteristik lokal, tingkat akses teknologi, serta kesiapan sumber daya manusia dapat memengaruhi hubungan antara digital competence dan work productivity.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji **pengaruh digital competence terhadap work productivity karyawan Generasi Z di Kota Bima**. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi organisasi dan pemangku kepentingan dalam merancang strategi peningkatan kompetensi digital guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z..

Rumusan masalah Apakah Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gen Z di Kota Bima?

Tujuan Penelitian Untuk mengetahui Kompetensi Digital berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gen Z di Kota Bima?

## KAJIAN TEORI

### Kompetensi (X)

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam konteks tertentu.

Indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Piresa (2024) menyebutkan bahwa; *a. Pengetahuan (Knowledge)* ialah kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif dalam presentase, termasuk penggunaan data dan argument yang mendukung; *b. Kemampuan/Ketrampilan (Skill)* adalah kemampuan untuk berpartisipasi dalam situasi simulasi yang menuntut penerapan ketrampilan dalam konteks realistik; *c. Nilai (Value)* adalah mengamati Tindakan dan Keputusan individu atau kelompok dalam situasi tertentu untuk memahami nilai-nilai yang mendasarinya.; *d. Sikap (Attitude)* adalah menilai sejauh mana individua tau kelompok terbuka terhadap perubahan atau inovasi dalam konteks tertentu; *e. Minat (Interest)* adalah mengukur sejauh mana individu terlibat dalam proyek atau kegiatan yang berkaitan dengan minat mereka,seperti partisipasi dalam klub, organisasi, atau komunitas.

### Produktifitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam periode waktu tertentu (Budi,2022). Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya.kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Suryono,2022). Indikator produktivitas kerja menurut Thalibana (2022) terdiri dari : *a. Meningkatkan hasil* adalah memperbaiki atau meningkatkan kualitas dari sesuatu, seperti kinerja, prestasi atau hasil kerja; *b. Semangat kerja* adalah motivasi dan gairah yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, penuh antusiasme dan berdedikasi tinggi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan; *c. Kuantitas kerja* ialah ukuran jumlah hasil kerja yang dicapai,sepertijumlah produksi,jumlah penjualan,atau jumlah tuas yang selesai; *d. Kualitas kerja* adalah tingkat kebaikan atau kesempurnaan hasil kerja yang dicapai; *e. Ketepatan waktu*,adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan.

### Hipotesis:

Ho. *Digital competence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work productivity* karyawan Generasi Z di Kota Bima.

Ha. *Digital competence* berpengaruh signifikan terhadap *work productivity* karyawan Generasi Z di Kota Bima.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji adalah pengaruh kompetensi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bima. Untuk mengukur pengaruh variabel bebas dan terikat, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang sudah berkerja baik di instansi pemerintah, honorer, maupun karyawan toko-toko kelontong.

### Sample

Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 – 2012 diperkirakan usianya sekarang 12 -27 tahun, di indonesia usia produktif kerja dimulai dari 15 tahun, namun rata-rata usia pekerja yang aktif dan memiliki partisipasi kerja tertinggi di Indonesia cenderung lebih dari 18 tahun (sensus.bps.go.id). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) *Teknik purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, ditetapkan berdasarkan pertimbangan kriteria atau standar yang harus dipenuhi oleh sampel yang diambil. Kriteria sampel yang digunakan, a) Responden berusia 18-27 tahun, b) Berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, dan c) Masa kerja minimal 3 bulan.

Penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow untuk menentukan jumlah sampel karena populasi dalam penelitian ini masih belum dapat diketahui (Lwanga & Lemeshow, 2023). Peneliti memilih rumus Lemeshow karena metode ini cocok digunakan dalam penelitian dengan populasi yang tidak diketahui secara pasti (Lwanga & Lemeshow, 2025).

Tingkat kepercayaan diperlukan untuk menentukan jumlah sampel penelitian karena besar populasinya tidak diketahui. Tingkat *confidence* yang digunakan, yakni 95% (1,960) (Lwanga & Lemeshow, 1991). Lwanga&Lemeshow(1991) menyatakan “*choosing 0.5 for Pint heformula for sample size will always provide enough observations*”. Sehingga nilai P 0,5 akan dipilih peneliti dalam menentukan jumlah sampel dan presisi yang digunakan adalah 0,1. Berdasarkan rumus Lemeshow, perhitungan berikut dihasilkan:

$$n = \frac{Z^2 Y(1-p)}{d^2}$$
$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2} = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96,04$$

Sampel yang dihasilkan sebesar 96,04, kemudian dibulatkan menjadi 96. Dengan demikian jumlah sampel sebesar 96 responden. alasan pembulatan sampel menjadi 100 ini dikarenakan sampel yang lebih besar umumnya mengasilkan hasil yang akurat.

Sebagaimana juga disarankan oleh Sugiyono (2017) dan beberapa penelitian terdahulu (Putri & Santoso, 2020; Rahmawati & Wijayanti, 2021). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner dan studi

pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji t (Parsial) bantuan SPSS versi 16 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas menggunakan SPSSn16 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

r. Hitung		r. Hitung		R Tabel	Ket.
Variabel X1		Variabel Y			
(X1)	0,733	(Y.1)	0,735	0,300	Valid
(X2)	0,771	(Y.2)	0,791	0,300	Valid
(X3)	0,816	(Y.3)	0,774	0,300	Valid
(X4)	0,754	(Y.4)	0,778	0,300	Valid
(X5)	0,711	(Y.5)	0,625	0,300	Valid
(X6)	0,764	(Y.6)	0,783	0,300	Valid
(X7)	0,829	(Y.7)	0,798	0,300	Valid
(X8)	0,792	(Y.8)	0,794	0,300	Valid
(X9)	0,835	(Y.9)	0,766	0,300	Valid
(X10)	0,762	(Y.10)	0,708	0,300	Valid

*Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)*

Sesuai dengan pernyataan (Azwar, 2018: 56). Syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada semua variabel yang teliti dapat dikatakan valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $> 0.300$ . Hasil pengujian validitas variabel Kompensasi digital (X) dan Produktifitas kerja (Y) pada tabel1 di atas, menunjukan bahwa nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi digital (X),dan Produktifitas kerja (Y) dalam penilitian ini “valid”.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alphas	Standar	Ket
Kompetensi Digital	0,927	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,913	0,6	Reliabel

*Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)*

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompetensi digital ( $X_1$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ ) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu  $> 0,60$  artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel. Nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha dapat ditunjukan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Keandalan Cronbach's Alpha**

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keadalan
$>0.00 - 0.20$	Kurang Andal
$>0.20 - 0.40$	Agak Andal
$>0.40 - 0.60$	Cukup Andal
$>0.60 - 0.80$	Andal
$>0.80 - 1.00$	Sangat Andal

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada kompetensi digital ( $X_1$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu  $> 0,60$  artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

### 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana dengan di bantu program SPSS dalam perhitungannya dan memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. Nilai Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17.639	2.798		6.304	.000
Kompetensi digital	.528	.070	.605	7.513	.000

*Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)*

Dari hasil analisis regresi linear sederhana Nilai constant ( $a$ ) sebesar 17.639 sedang nilai trust (b/koefisien regresi) sebesar 0,528 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan :  $Y = 17.639 + 0,528 \cdot \text{Kompetensi digital}$ . Dimana :

$a = 17.639$  menunjukan bahwa jika variabel Kompetensi digital tidak diabaikan maka produktivitas Kerja yang disalurkan sebesar 17.639

b = Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi digital sebesar 0,528, Artinya Setiap peningkatan satu satuan Kompetensi digital maka produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,528 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Nilai Koefisien korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.365	.359	4.22177

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital (X)

Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)

Dari tabel 5, diatas diperoleh nilai korelasi sederhana adalah 0,605 hasil tersebut menunjukkan keeratan variable Kompensasi digital terhadap produktivitas kerja karyawan pada Gen Z di kota Bima. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Kolerasi Kompetensi digital terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,605 berada pada interval 0,60–0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,605 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kompensasi digital terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z di kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.365	.359	4.22177

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital (X)

*Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)*

Diketahui nilai R square sebesar 0,365 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel Kompetensi digital terhadap Produktivitas kerja karyawan sebesar 36,5 %, sedangkan sisanya 63,5% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## 6. Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Nilai Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.639	2.798		6.304	.000
	.528	.070	.605	7.513	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Data diolah SPSS 16 (2025)*

Berdasarkan dari hasil diatas dapat dilihat hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dikatahui hasil Uji t nilai t Hitung hasil output (*Coefficients*) dimana diketahui nilai t Hitung 7,513 lebih besar dari nilai t Tabel 1.660 pada taraf nyata signifikan 0,05, Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika nilai t Hitung  $>$  t Tabel maka Ha diterima dan jika nilai t Hitung  $<$  t Tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima. Berdasarkan hasil di atas artinya hipotesis penelitian dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan pada taraf kepercayaan 99% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Digital berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan atau hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Faridzi, (2024), analisis menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Di perkuat oleh

penelitian Awlia. et al, (2024), bahwa terdapat pengaruh yang Kuat antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas kerja Sebesar 64% pada Pegawai CV Duo Pratama Anugrah Bandung

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diteliti mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di Kota Bima. Maka penulis bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,528 dan nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital karyawan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja mereka.

## SARAN

Saran dari hasil tanggapan responden mengenai Kompetensi digital yaitu Perusahaan harus mengoptimalkan keefektifan dalam penggunaan teknologi dan mengenai produktivitas kerja, perusahaan mampu mendorong karyawan untuk melaksakan pekerjaan lebih efektif lagi, Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat meningkatkan jumlah responden, studi literatur dan pemilihan objek penelitian. Perusahaan di Kota Bima sebaiknya meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi digital bagi karyawan, terutama bagi Generasi Z, untuk memaksimalkan potensi mereka dalam meningkatkan produktivitas kerja. Bagi peneliti lebih lanjut yang mencakup faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai produktivitas karyawan di era digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awlia, et al. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 485–491. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/11168>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Penduduk Indonesia*. Jakarta: Bps.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Christiani, N., & Ikasari, N. (2020). *Generasi Z Dan Perkembangan Teknologi Digital*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Endaryono, B. T., Juansa, A. J., & Nizmah, N. (2021). *Produktivitas Kerja Di Era Digital: Strategi Dan Tantangan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Faridzi (2024) menemukan pengaruh positif signifikan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja Gen Z.
- Fauzan, M., & Citta, A. B. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(2), 21-27.

- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen: Generation Z and its implications for companies. McKinsey & Company.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (2023). Sample Size Determination In Health Studies: A Practical Manual. Geneva: World Health Organization.
- Lwanga, S. K., & Lemeshow, S. (2025). Statistical Methods For Sample Size Estimation. New York: Wiley.
- Kupczyk, T. (2021). Self-Assessment of Digital Competenciees among Employees and Non-Working People of Generation Z in the Economy 4.0. *EUROPEAN RESEARCH STUDIES JOURNAL*. <https://doi.org/10.35808/ersj/2067>.
- Oecd. (2018). *The Future Of Education And Skills: Education 2030*. Paris: Oecd Publishing.
- Piresa, S. D., & Rahman, T. (2024). Analisis Kompetensi Project Support Pada Project Slurry Handling Pt Adaro Wamco Prima Di Section Mine Water Management High Wall (Tabalong). *Japb*, 7(2), 1983-1997.
- Rahmawati, D., & Wijayanti, E. (2021). Teknik pengumpulan data kuantitatif-kualitatif dalam penelitian organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45-60.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2025). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryono, A. (2022). *Selamat Datang Pensiun: Buku Pencerahan*. Universitas Brawijaya Press.
- Tobamba, V. L., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 86-92.
- Yunani, R., Et Al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Implementasi*. Malang: Ub Press.