Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Efikasi Diri Pada Generasi Z

Azkia Syifa Anggraini*, Nuzulman, Mimiasri

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jalan Muhammadiyah No. 91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23247, Aceh, Indonesia
Email: [1,*]azkiasyifa1101@gmail.com, [2]nuzulman@unmuha.ac.id, [3]mimi.asri@unmuha.ac.id
Email Penulis Korespondensi: azkiasyifa1101@gmail.com

Abstrak–Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z di Banda Aceh yang berjumlah 30.115 orang, dengan jumlah pasti Generasi Z yang bekerja tidak diketahui. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Rao Purba sehingga diperoleh jumlah responden 96 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert dan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan berupa analisis jalur (path analysis). Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi digital memberikan pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,640 dan signifikansi 0,000. Efikasi diri berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,834 dan signifikansi 0,000. Kompetensi digital berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien sebesar 0,607 dan signifikansi 0,000. Kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,506 dan total pengaruh sebesar 1,146.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompetensi Digital; Efikasi Diri

Abstract-This study aims to determine how digital competence influences employee performance, with self-efficacy serving as a mediating variable, among Generation Z employees in Banda Aceh. The population for this study consists of Generation Z individuals in Banda Aceh, totaling 30,115 people; however, the exact number of Generation Z individuals who are employed is unknown. The research sample was determined using Rao Purba's formula, resulting in 96 respondents. This study employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected via a questionnaire using a Likert scale, and sampling was conducted using purposive sampling. The analysis technique used was path analysis. The findings of this study reveal that digital competence has a partial and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.640 and a significance level of 0.000. Self-efficacy has a partial and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.834 and a significance level of 0.000. Digital competence has a partial and significant effect on self-efficacy, with a coefficient of 0.607 and a significance level of 0.000. Digital competence affects employee performance, mediated by self-efficacy, with an indirect effect of 0.506 and a total effect of 1.146.

Keywords: Employee Performance; Digital Competence; Self-Efficacy

How to cite: Anggraini, A. S., Nuzulman, N., & Mimiasri, M. (2026). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Efikasi Diri Pada Generasi Z . *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *7*(1), 77-86. https://doi.org/10.47065/jtear.v7i1.3185

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya transformasi digital membawa banyak perubahan dalam berbagai segi kehidupan termasuk lingkungan kerja, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi menjadi tuntutan penting bagi karyawan. Gen Z, yaitu kelompok generasi yang lahir dan besar di era kemajuan teknologi digital saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Kelompok ini kerap disebut sebagai *digital native* karena tingkat keakrabannya terhadap penggunaan perangkat digital. Walaupun demikian, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa kebiasaan Generasi Z dalam menggunakan teknologi digital tidak mencerminkan tingkat kompetensi digital yang optimal dalam lingkungan kerja. Ditemukan kesenjangan antara penggunaan teknologi sehari-hari dengan kemampuan memanfaatkannya secara produktif di lingkungan kerja (Kupczyk et al., 2022).

Kompetensi digital adalah kemampuan untuk memahami dan menerapkan berbagai teknologi secara efektif yang memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan moral untuk melaksanakan tugas dan mempertahankan tingkat moralitas yang tinggi. (Baharrudin et al.,) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi digital tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan berbasis digital yang sesuai dengan kebutuhan serta keterlibatan manajemen dalam upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting pada pengoptimalan kemampuan karyawan. Hasil ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi SDM sebagai aspek strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi di era digital.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Generasi Z di kota Banda Aceh terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh generasi ini. Kemajuan teknologi kian terasa pengaruhnya di berbagai sektor pekerjaan. Akan tetapi, perkembangan teknologi tersebut belum didukung oleh perangkat teknis yang memadai. Selain itu, fasilitas di lingkungan kerja digital belum mendukung sepenuhnya serta masih terdapat keterbatasan terhadap pelatihan teknis yang berpotensi membatasi pengembangan kompetensi digital karyawan. Peningkatan kompetensi digital karyawan dapat memberikan manfaat besar dalam lingkungan kerja modern yang semakin tergantung pada

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

teknologi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak diimbangi dengan efikasi diri yang kuat maka karyawan berpotensi mengalami penurunan rasa percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan baru yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan fenomena tersebut, kompetensi digital Generasi Z belum tentu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja digital yang dinamis dan kompleks. Kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas rutin melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dibangun atas dasar keterampilannya dan berperan dalam meningkatkan kemampuan sekaligus membentuk karakter sumber daya manusia terkait. Jika kompetensi yang dimiliki individu dalam suatu organisasi telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diembannya sehingga SDM dapat mencapai kapasitas kerja yang optimal yang tercermin dari pengetahuan, kemampuan, sikap, serta tingkat produktivitas yang dimilikinya.

Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan dengan tingkat kinerja tinggi umumnya melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan serta memperlihatkan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Simbolon (2023) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian yang digunakan organisasi untuk mengukur seberapa baik kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya, penilaian ini penting dilakukan karena hasil kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Damayanti et al., 2022). Menurut (2019), menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat melalui beberapa faktor, yaitu, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh, peneliti melakukan survei awal terhadap 10 responden. Hasil survei awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh tergolong dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,1. Namun, indikator kualitas kerja memperoleh nilai paling rendah yaitu 3,8, sedangkan kuantitas kerja memperoleh nilai 4,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kinerja karyawan Generasi Z berada pada kategori baik, kualitas hasil kerja masih perlu ditingkatkan. Kompetensi digital merupakan keahlian seorang karyawan yang dapat berupa pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan memanfaatkan teknologi digital untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Hutasoit et al., 2025). Kompetensi digital merupakan kemampuan yang berperan dalam membentuk tingkat kepercayaan dan pola pikir individu saat berpartisipasi dalam kehidupan sosial, belajar, bekerja, dan proses pengembangan diri. Kompetensi digital dapat dimaknai sebagai kemampuan kreatif dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guna mendukung proses perolehan serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan masa yang akan datang (Saputri & Prasetiyo, 2023).

Untuk melihat kompetensi digital karyawan Generasi Z di Banda Aceh, peneliti melakukan survei awal terhadap 10 responden. Hasil survei awal menunjukkan kompetensi digital karyawan Generasi Z di Banda Aceh termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,5. Indikator terendah memperoleh nilai terendah yaitu 4,2 dan kolaborasi digital memperoleh nilai tertinggi yaitu 4,8. Responden sudah terbiasa menggunakan teknologi digital terutama dalam komunikasi dan kolaborasi. Meskipun demikian, kemampuan dalam literasi digital masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pekerjaan yang lebih kompleks.

Kompetensi digital memiliki peran dalam membentuk efikasi diri seseorang. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan berbagai tindakan atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan serta memperoleh hasil yang. Efikasi diri merupakan suatu konsep yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang atas kemampuan dalam menjalankan suatu tugas maupun mencapai tujuan (Faridzi, 2024).

Efikasi diri dapat dimaknai sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, efikasi diri juga menggambarkan tingkat kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam mengelola usaha agar mampu menyelesaikan tugas yang dihadapi dengan baik (Mahawati & Sulistiyani, 2021). Efikasi diri dipahami sebagai keyakinan individu terhadap tingkat kecukupan, efektivitas, serta kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul.

Survei awal pada 10 responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,3 yang tergolong pada kategori baik. Indikator terendah adalah kognitif dengan nilai 4,2 dan yang tertinggi indikator afeksi dengan nilai 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa responden menunjukkan keyakinan yang kuat atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, keyakinan tersebut masih dapat ditingkatkan agar karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja yang semakin beragam.

Berdasarkan hasil survei awal, Generasi Z di Banda Aceh menunjukkan kategori baik, yang mengindikasi bahwa secara umum responden mampu melaksanakan tugas, memenuhi target kerja serta menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan, penelitian ini menggunakan model mediasi pada karyawan Generasi Z di lingkungan kerja Banda Aceh. Meskipun penelitian terdahulu telah menguji pengaruh antara kompetensi digital terhadap kinerja atau efikasi diri terhadap kinerja secara terpisah, belum banyak studi khususnya Aceh yang menempatkan efikasi diri sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

Penelitian tentang variabel kompetensi digital dan Generasi Z sebagai objek masih sangat minim dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini secara khusus untuk meneliti bagaimana kompetensi digital mempengaruhi kinerja mereka. Variabel-variabel utama penelitian ini dapat menggambarkan kondisi Generasi Z yang bekerja atau sebagai karyawan dalam menilai kinerja di tempat kerjanya masing-masing.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode tersebut dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel perantara sebagai variabel mediasi. Adapun data penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$Y = a + \beta_1 X + e$$
$$Y = a + \beta_2 Z + e \quad (1)$$
$$Z = a + \beta_1 X + e$$

b. Persamaan Jalur Sub Struktur Dua

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z + e \quad (2)$$

2.2 Populasi dan Sampel

Untuk mengetahui besaran sampel yang akan digunakan dari sebagian populasi. Karena jumlah pasti populasi Generasi Z yang bekerja di Kota Banda Aceh tidak diketahui, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus rao purba. Rumus ini digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel pada kondisi di mana jumlah populasi tidak terdefinisi secara jelas atau tidak memiliki data pasti. Berikut merupakan formula rumus ra0 purba.

$$n = \frac{Z^2}{4(moe)^2}$$
$$n = \frac{(1{,}96)^2}{4(0{,}1)^2}$$
$$n = \frac{3{,}84}{0{,}04}$$
$$n = 96$$

Penelitian ini menerapkan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling dalam proses penentuan sampel. Metode tersebut digunakan karena pemilihan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi responden.

2.3 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Adapun metode pengumpulan dan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

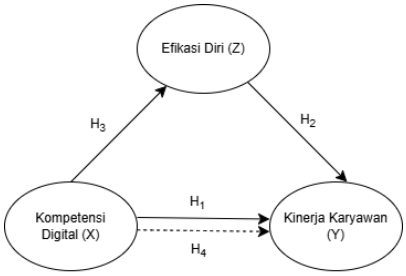
a. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi sesuai dengan variabel yang diteliti. Pengukuran jawaban menggunakan skala likert.
b. Purposive sampling digunakan sebagai Teknik pengambilan sampel dalam penyebaran kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga responden yang dipilih dianggap sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibentuk kerangka pemikiran yang tergambar pada gambar di bawah ini.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada Gambar 1 kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan:
H_1: Diduga kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh.
H_2: Diduga efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh.
H_3: Diduga kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap efikasi diri Generasi Z di Banda Aceh.
H_4: Diduga kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri pada Generasi Z di Banda Aceh

2.3 Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, yakni variabel dependen, variabel independen, dan variabel mediasi. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Robbins (2016) terdiri atas enam dimensi yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kemudian, adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah kompetensi digital (X). Menurut Ferrari (2013) terdiri atas lima dimensi, yaitu literasi informasi dan data digital, komunikasi dan kolaborasi digital, pembuatan konten digital, keamanan digital, dan pemecahan masalah digital. Selanjutnya, variabel mediasi yang digunakan adalah efikasi diri (Z). Menurut Corsini (2010) terdiri atas empat dimensi, yaitu kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=96)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	A1	0,754	0,202	Valid
		A2	0,862		Valid
		A3	0,800		Valid
		A4	0,822		Valid
		A5	0,758		Valid
		A6	0,844		Valid
2	Kompetensi Digital (X)	B1	0,765	0,202	Valid
		B2	0,801		Valid
		B3	0,756		Valid
		B4	0,801		Valid
		B5	0,822		Valid
3	Efikasi Diri (Z)	C1	0,863	0,202	Valid
		C2	0,900		Valid
		C3	0,910		Valid
		C4	0,856		Valid

Berdasarkan tabel 1 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:
a. Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 6 (enam) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3, A4, A5 hingga A6 bahwa r_{hitung} terendah sebesar 0,754 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=96) sebesar 0,202, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid.
b. Variabel kompetensi digital yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3, B4 hingga B5 bahwa r_{hitung} terendah sebesar 0,756 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=96) sebesar 0,202, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi digital dinyatakan valid.
c. Variabel kompetensi digital yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B4 bahwa r_{hitung} terendah sebesar 0,856 lebih besar dari nilai r_{tabel} (n=96) sebesar 0,202, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi digital dinyatakan valid.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Nilai *Conbrach Alpha*	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,889	Reliabel
2	Kompetensi Digital (X)	5	0,847	Reliabel
3	Efikasi Diri (Z)	4	0,905	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 bahwa *cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,889, kompetensi digital (X) diperoleh nilai sebesar 0,847 dan efikasi diri (Z) diperoleh nilai sebesar 0,905, maka pengukuran reliabilitas terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* ≥ 0,60.

3.1.3 Analisis Deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	4,18	Baik
2	Kompetensi Digital (X)	4,21	Baik
3	Efikasi Diri (Z)	4,17	Baik

Berdasarkan analisis deskriptif pada tabel 3, kinerja karyawan (Y), kompetensi digital (X), dan efikasi diri (Z) menunjukkan kondisi baik. Hal ini menggambarkan bahwa responden memiliki kemampuan digital, keyakinan terhadap kompetensi yang dimilikinya, dan kinerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

3.1.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Analisis Sub Struktur 1

Tabel 4. Pengaruh Langsung Kompetensi Digital dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coeeficients		Standardized Coeeficients	t	Sig
	B	Std. Errror	Beta		
Konstanta	4,819	1,399		3,445	0,001
Kompetensi Digital	0,640	0,054	0,722	11,765	0,000
R	0,772				
R Square	0,596				
Konstanta	7,125	1,400		5,089	0,000
Efikasi Diri	0,834	0,082	0,722	10,111	0,000
R	0,722				
R Square	0,521				

Hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh melalui dua persamaan yaitu:

$$Y = 4{,}819 + 0{,}640X + e$$

$$Y = 7{,}125 + 0{,}834Z + e$$

Hasil persamaan dari analisis path ini dinyatakan:

1. Konstanta sebesar 4,819 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompetensi digital tetap atau bernilai sama dengan nol (0), sehingga besaran kinerja karyawan berada pada angka 4,819 satuan.
2. Koefisien regresi kompetensi digital sebesar 0,640 mengindikasi peningkatan kompetensi digital pada tingkat 100% akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara relatif sebesar 0,640 atau 64%.
3. Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,772 yang mengindikasikan bahwa hubungan atau korelasi antara kompetensi digital dengan kinerja karyawan tergolong tinggi karena berada pada rentang 0,71-0,99. Sementara itu, nilai R square sebesar 0,596 mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijabarkan oleh kompetensi digital sebesar 59,6%, sementara itu, sebesar 40,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang terdapat dalam model penelitian.
4. Nilai konstanta sebesar 7,125 mengindikasikan bahwa apabila variabel efikasi diri tetap atau bernilai sama dengan nol (0), sehingga besarnya kinerja karyawan berada pada angka 7,125 satuan.
5. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,834 mengindikasi peningkatan efikasi diri pada tingkat 100% akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara relatif sebesar 0,834 atau 83,4%.
6. Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi mengindikasi nilai R sebesar 0,722, yang berarti hubungan atau korelasi antara efikasi diri dengan kinerja karyawan tergolong tinggi, karena berada pada rentang 0,71–0,99. Sementara itu, nilai R square sebesar 0,521 mengindikasi bahwa kinerja karyawan dapat dijabarkankah oleh efikasi diri sebesar 52,1%, sementara itu, sebesar 47,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang terdapat dalam model penelitian.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

Adapun analisis sub struktur 1 (satu) dilakukan guna menguji pengaruh langsung kompetensi digital terhadap efikasi diri seperti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Pengaruh Langsung Kompetensi Digital Terhadap Efikasi Diri

Model	Unstandardized Coeeficients		Standardized Coeeficients	t	Sig.
	B	Std. Errror	Beta		
Konstanta	1,307	1,016		1,286	0,202
Kompetensi Digital	0,607	0,040	0,846	15,352	0,000
R	0,846				
R Square	0,715				

Dari tabel 5, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan efikasi diri sebagai fungsi dari kompetensi digital dapat dijabarkan dalam persamaan berikut:

$$Z = 1{,}307 + 0{,}607X + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,307 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompetensi digital tetap atau bernilai sama dengan nol (0), maka besarnya efikasi diri berada pada angka 1,307 satuan.
2. Koefisien regresi kompetensi digital sebesar 0,607 mengindikasikan peningkatan kompetensi digital pada tingkat 100% akan meningkatkan efikasi diri secara relatif sebesar 0,607 atau 60,7%.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,846, yang mengindikasikan bahwa korelasi antara kompetensi digital dengan efikasi diri tergolong tinggi, karena berada pada rentang 0,71–0,99. Nilai R square sebesar 0,715 mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri mampu dijabarkan oleh kompetensi digital sebesar 71,5%, sementara itu, sebesar 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang terdapat dalam model penelitian.

b. Analisis Sub Struktur 2

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Digital (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi

Model	Unstandardized Coeeficients		Standardized Coeeficients	t	Sig.
	B	Std. Errror	Beta		
Konstanta	4,452	1,389		3,206	0,202
Kompetensi Digital	0,470	0,100	0,566	4,683	0,000
Efikasi Diri	0,281	0,140	0,243	2,010	0,047
R	0,783				
R Square	0,612				

Merujuk pada tabel 6 persamaan regresi pada penelitian ini dapat disusun berikut ini:

$$Y = 4{,}452 + 0{,}470X + 0{,}281Z + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,452 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompetensi digital dan efikasi diri tetap atau bernilai sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan berada di angka 4,452 satuan.
2. Koefisien regresi kompetensi digital sebesar 0,470 mengindikasikan peningkatan kompetensi digital pada tingkat 100% akan meningkatkan kinerja karyawan secara relatif sebesar 0,470 atau 47%.
3. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,281 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan efikasi diri sebesar 100% akan meningkatkan kinerja karyawan secara relatif sebesar 0,281 atau 28,1%.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,783, yang mengindikasikan bahwa korelasi antara kompetensi digital dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tergolong tinggi, karena berada pada rentang 0,71–0,99. Nilai R square sebesar 0,612 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kompetensi digital dan efikasi diri sebesar 61,2%, sementara itu, sebesar 38,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang terdapat dalam model penelitian.

3.1.5 Uji Parsial (t)

Uji (t) digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh setiap variabel secara individual terhadap variabel dependen pada model regresi. Dengan menggunakan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 7. Hail Uji t (Parsial)

Hipotesis	Pengaruh Variabel	B	Sig	T_{hitung}	T_{tabel}
H_1	Kompetensi Digital (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,640	0,000	11,765	1,986

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

Hipotesis	Pengaruh Variabel	B	Sig	T_{hitung}	T_{tabel}
H_2	Efikasi Diri (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,834	0,000	10,111	1,986
H_3	Kompetensi Digital (X) Terhadap Efikasi Diri (Z)	0,607	0,000	15,352	1,986

Berdasarkan tabel 7 bahwa pengujian hipotesis pada uji parsial (t) yaitu sebagai berikut:

H_{a1}: Variabel kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan bernilai positif dan signifikan, dengan nilai β sebesar 0,640 dan nilai signifikan 0,000, serta nilai thitung > ttabel (11,765 > 1,986).

H_{a2}: Variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan bernilai positif dan signifikan, dengan nilai β sebesar 0,834 dan nilai signifikan 0,000, serta nilai thitung > ttabel (10,111 > 1,986).

H_{a3}: Variabel kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Pengaruh yang ditunjukkan bernilai positif dan signifikan, dengan nilai β sebesar 0,607 dan nilai signifikan 0,000, serta nilai thitung > ttabel (15,352 > 1,986).

3.1.6 Uji Mediasi

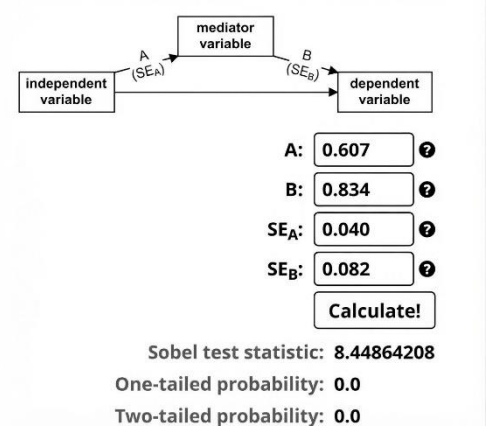
Tabel 8. Hasil Uji Mediasi

No.	Pengaruh Variabel	Model	B	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Kompetensi Digital (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	X – Y	0,640	0,000
2	Efikasi Diri (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Z – Y	0,834	0,000
3	Kompetensi Digital (X) Terhadap Efikasi Diri (Z)	X – Z	0,607	0,000
	Pengaruh Tidak Langsung			
4	Pengaruh Kompetensi Digital (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Efikasi Diri (Z) sebagai Variabel Mediasi	(X – Z) x (Z – Y)	0,506	0,000
	Total Pengaruh	X -Y + (X – Z x Z – Y)	1,146	0,000
	Z-Score a=0,05		1,96	0,05

Berdasarkan tabel 8 bahwa pengujian hipotesis pada uji mediasi yaitu sebagai berikut:

H_{a4} : Variabel kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri dengan nilai total pengaruh sebesar 1,146.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh efikasi diri pada Generasi Z di Banda Aceh. Merujuk pada hasil sebelumnya, diketahui bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi digital juga berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peran kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja namun juga mampu menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dari sobel test online sebagaimana ditunjukkan berikut ini.



Gambar 2 Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online

Berdasarkan gambar 2 di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kompetensi digital terhadap efikasi diri sebagai variabel mediasi sebesar 0,607 berada di bawah nilai pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan yaitu 0,834. Adapun hasil perhitungan nilai sobel sebagaimana ditampilkan gambar 1 menunjukkan hasil sobel test online sebesar 8,44864208 yang berada di atas nilai Z-score sebesar 1,96 pada taraf signifikan α = 0,05. Hal

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi. Page 83
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital juga berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri, kompetensi digital juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung>ttabel sebesar (10,111>1,986) dengan nilai signifikan 0,000 < α = 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh. Oleh karena itu hipotesis pertama (Ha1) bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh dinyatakan diterima.

Hasil nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi digital bernilai 0,772 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 100% pada variabel kompetensi digital akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh secara relatif sebesar 0,772 atau 77,2%. Jadi, semakin meningkat pengaruh kompetensi digital maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Emilia & Soemaryani, (2025) dan Fathimahtuzzahrah et al., (2025) yang membuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh.

Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh kenyataan bahwa hampir seluruh pekerjaan saat ini berkaitan dengan penggunaan teknologi Generasi Z yang sejak awal sudah terbiasa menggunakan internet dan media digital cenderung lebih cepat memahami pekerjaan yang melibatkan teknologi. Kemampuan tersebut membuat pekerjaan dapat lebih mudah diselesaikan, hemat waktu, serta lebih efektif. Selain itu, karyawan dengan kompetensi digital yang memadai cenderung cepat menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi di tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi digital merupakan kemampuan penting yang berkontribusi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh.

3.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung>ttabel sebesar (11,765>1,986) dengan nilai signifikan 0,000 < α = 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis kedua (Ha2) bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh.

Hasil nilai koefisien regresi dari variabel efikasi diri sebesar 0,834 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 100% pada variabel efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh secara relatif sebesar 0,834 atau 83,4%. Oleh karena itu, semakin meningkat pengaruh efikasi diri maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Yusuf & Darmawan, (2024) dan Budiono et al., (2024) yang membuktikan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh.

3.2.3 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Efikasi Diri

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (15,532>1,986) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < α = 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z di Banda Aceh. Maka hipotesis ketiga (H_{a3}) menyatakan bahwa kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z di Banda Aceh dinyatakan diterima.

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi digital sebesar 0,607 mengindikasikan setiap perubahan sebesar 100% pada variabel kompetensi digital akan mempengaruhi efikasi diri pada Generasi Z secara relatif sebesar 0,607 atau 60,7%, sehingga semakin tinggi pengaruh kompetensi digital maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap efikasi diri Generasi Z di Banda Aceh. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Faridzi, (2024) dan Ratnasari et al., (2025) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada Generasi Z di Banda Aceh.

Efiasi diri dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga mendorong karyawan untuk lebih yakin dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Karyawan dengan tingkat efikasi diri umumnya tidak mudah putus asa saat menghadapi kesulitan serta lebih berani mengambil tanggung jawab dalam pekerjaannya. Di samping itu, Generasi Z juga cenderung lebih nyaman apabila merekan merasa mampu memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan. Keyakinan terhadap kemampuan diri tersebut mendorong karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja di tempat kerja.

3.2.4 Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung kompetensi digital terhadap efikasi diri sebagai variabel mediasi sebesar 0,607 lebih kecil dibandingkan pengaruh kompetensi digital

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772. Adapun hasil sobel test online menunjukkan nilai sebesar 8,44864208 berada di atas nilai Z-score sebesar 1,96 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital berpengaruh langsung dalam meningkatkan efikasi diri serta kompetensi digital juga memberikan pengaruh langsung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis (Ha4) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Banda Aceh dinyatakan diterima.

Dalam penelitian Awal et al. (2026) dan Annisa et al. (2025) menyatakan bahwa kompetensi digital dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti, efikasi diri sebagai variabel mediasi karena kemampuan digital yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan rasa yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam bekerja. Ketika karyawan merasa mampu menggunakan teknologi dengan baik, mereka akan lebih percaya diri saat menyelesaikan pekerjaan, lebih mudah menghadapi tuntutan kerja, dan tidak terlalu ragu dalam mengambil keputusan.

Dalam penelitian ini, kompetensi digital yang tinggi membuat responden merasa lebih mampu menyelesaikan pekerjaan menggunakan teknologi digital. Rasa mampu tersebut kemudian meningkatkan efikasi diri karyawan. Setelah efikasi diri meningkat, karyawan menjadi lebih berani menghadapi pekerjaan, lebih percaya terhadap kompetensi yang dimiliki, dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari kondisi tersebut, akhirnya kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Menurut peneliti, hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri menjadi perantara antara kompetensi digital dan kinerja karyawan. Artinya, kompetensi digital akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila karyawan juga memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Karena itu, efikasi diri memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Banda Aceh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Semakin baik kompetensi digital maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena kemampuan tersebut membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Efikasi diri juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong karyawan lebih percaya diri. Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap efikasi diri yang mana menunjukkan bahwa kemampuan digital dapat meningkatkan keyakinan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini hanya melihat kompetensi digital dari kemampuan responden dalam menggunakan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga belum membahas secara lebih mendalam mengenai perbedaan jenis teknologi dan tingkat kompleksitas pekerjaan digital yang dihadapi oleh karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai satu-satunya variabel mediasi sehingga belum menggambarkan faktor psikologis lain yang mungkin berperan dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan tingkat penggunaan teknologi sebagai faktor yang turut diperhatikan dalam menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja. Peneliti berikutnya dapat menggunakan variabel moderasi atau mediasi seperti motivasi kerja, keterikatan kerja atau kemampuan beradaptasi untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang menjelaskan hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan.

REFERENCES

Annisa, Hayat, N., & Shoalihin. (2025). Pengaruh Digital Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Employee Well-Being. *Economics and Digital Business Review*, *6*(2), 945–954. https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i2.2375

Awal, J., Saputra, H. H., Jaelani, A. K., & Makki, M. (2026). Pengaruh Administrasi Berbasis AI , Kompetensi Digital dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 11*, 1507–1514. https://doi.org/10.29303/jipp.v11i2.4999

Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., Pratiwi, R., & Semarang, K. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 1–9.

Budiono, W., Suryani, N. N., & Mitariani, N. W. (2024). Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Mitra Pemenang Denpasar. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *25*(1). https://doi.org/10.29103/e-mabis.v25i1.1274

Corsini, R. 2010. Encyclopedia of Psychology, 2st edition, Vol 3. New York: Jhon Wiley and Sons.

Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *14*(1), 191–200. https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10882

Emilia, C., & Soemaryani, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(A), 163–184.

Faridzi, M. A. Al. (2024). Pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja dengan self-efficacy sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Z di Kota Malang. *E-Thesis UIN Malang*. http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/65948%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/65948/1/200501110088.pdf

Fathimahtuzzahrah, B., Basith, R., & Khan, F. (2025). Kontribusi Manajemen Talenta , Retensi Karyawan dan Kompetensi Digital

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi. Page 85
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 77-86
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3185

terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, *17*(1), 1–15. https://doi.org/10.24905/permana.v17i1.546 Acknowledgment A

Ferrari,. A.,F.,Punie,Y.,&Bre,B.N.(2013).DIGCOMP :AFrameworkFor. Developing And Understanding Digital Competence In Europe. https://doi.org/10.2788966.

Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *6*(1), 145–157. https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3529

Kupczyk, T., Wiatrak, A., Gołacka, E. G.-, & Kubicka, J. (2022). Evaluation of Corporate Sustainability Strategies and Practices in this Area in the Opinion of Employees – A Comparative Analysis in Poland and India. *European Research Studies Journal*, *XXV*(4), 308–322.

Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima*, *07*, 62–69. https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v7i1.2593

Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Ratnasari, R., Irwan, S., & Kerja, P. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Z Di Kota. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *17*(2). https://doi.org/10.58890/jkb.v17i2.476

Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saputri, R. N., & Prasetiyo, W. H. (2023). Penguasaan Kompetensi Digital Berdasarkan Efikasi Diri Dan Jenis Kelamin: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Civic Hukum*, *8*(November), 191–203. https://doi.org/10.22219/jch.v8i2.25295

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrast Dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Yusuf, M., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Muhammad. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *1*(2). https://doi.org/10.69533/yx5wtk18

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.