



Pengaruh Kualitas Pelayanan Kefarmasian Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soeroto Ngawi Jawa Timur, Mursyid, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Hafizah

Analisis Perilaku Penggunaan QR Code Payment Pada Generasi Z Di Yogyakarta Menggunakan Model UTAUT, Septiningdyah Arianisari

Apakah Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berhasil Meningkatkan Perekonomian Desa? : Literature Review, Indria Desy Rachmawati

Pengaruh Modal Usaha, Volume Produksi, Dan Volume Penjualan Terhadap Laba Usaha Mikro Batik Tulis Pada Kampung Batik Tulis Giriloyo, Husaini Ismail Hikmi, Khoirunnisa Cahya Firdarini
Pengaruh Lokasi, Kualitas Layanan, Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Masakan Padang Minang Paibo, Assyifa' Juliantri, Yunita Fitri Wahyuningtyas, Muhammad Awal Satrio Nugroho

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Di Yogyakarta, Novi Nur Laila, Lukia Zuraida

Pengaruh Atribut Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Pada Platform E-Commerce Shopee, Az-Zuhaira Az-Zuhaira, Muhammad Mathori

HOME / ARCHIVES / Vol. 4 No. 2 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 4 No. 2 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabiv4i2>

PUBLISHED: 2024-06-28

ARTICLES

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KEFARMASIAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOEROTO NGAWI JAWA TIMUR

Mursyid, Muhammad Fatkhurohman Albashori, Hafizah

356 – 372



Analisis Perilaku Penggunaan QR Code Payment Pada Generasi Z di Yogyakarta menggunakan model UTAUT

Septiningdyah Arianisari

373 – 389



APAKAH BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) BERHASIL MENINGKATKAN PEREKONOMIAN DESA? : LITERATURE REVIEW

Indria Desy Rachmawati

390 – 401



PENGARUH MODAL USAHA, VOLUME PRODUKSI, DAN VOLUME PENJUALAN TERHADAP LABA USAHA MIKRO BATIK TULIS PADA KAMPUNG BATIK TULIS GIRILOYO

Husaini Ismail Hikmi, Khoirunnisa Cahya Firdarini

402 – 416



PENGARUH LOKASI, KUALITAS LAYANAN, DAN FASILITAS TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH MAKAN MASAKAN PADANG MINANG PAIBO

Assyifa' Juliantri, Yunita Fitri Wahyuningtyas, Muhammad Awal Satrio Nugroho

417 – 428



PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARENG SPESIAL SAMBAL (SS) DI YOGYAKARTA

Novi Nur Laila, Lukia Zuraida

429 – 447



PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK PADA PLATFORM E-COMMERCE SHOPEE

Az-zuhaira Az-zuhaira, Muhammad Mathori

448 – 469



PENGARUH STRUKTUR MODAL PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Pada Perusahaan Pertambangan Sub-Sektor Batubara Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2017-2021

Ali Muchtar Attamami, Sulastiningsih Sulastiningsih

470 – 484



PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP PEMILIHAN PEKERJAAN

Wijati Wijati, Uswatun Chasanah

485 – 499



PENGARUH PROFITABILITAS DAN STRUKTUR MODAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KUALITAS AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR FOOD & BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2022

Anisa Dwi Rohmawati, Achmad Tjahjono

500 – 513



PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kinanthi Larasshati, Priyastwi Priyastwi

514 – 527



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO CAT LANCAR

Febriana Nur Ariska, Suci Utami Wikaningtyas, Dwi Novitasari

528 – 540



PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI ULANG DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TOKO SECONDSHITSTUFF DI YOGYAKARTA

Amira Hamidah Putri Asiken, Muhammad Subkhan

541 – 564



PENGARUH DIGITAL MARKETING: MEDIA SOSIAL DAN E-COMMERCE TERHADAP PERILAKU PEMBELIAN KONSUMEN ONLINE DI KOTA YOGYAKARTA

Evi Rosalina Widyayanti, Sofiaty Sofiaty, Insiatiningsih Insiatiningsih

565 – 590



ANALISIS PENJUALAN DAN LABA SEBELUM DAN SESUDAH IMPLEMENTASI QRIS PADA WARUNG BAKMI TKTDW PERIODE JULI 2021 SAMPAI JUNI 2023

Hasanah Setyowati, Ajeng 'Aini Halimah, Manendha Maganitri Kundala

591 – 609



ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2019 - 2022

Ida Pravita Dewi, Muda Setia Hamid

610 – 628



ANALISIS PENGARUH CAR, BOPO, NIM DAN LFR TERHADAP ROA PADA PT BANK NEO COMMERCE TBK TAHUN 2016-2022

Yessi Nurviana Ardiandi, Zulkifli Zulkifli

629 – 652



ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN BUS TRANS JOGJA

Muhammad Dahlan Alkindi, Vanisa Rahma Anindya, Nurul Afifah, Aprilia Uswatun Khasanah, Erlani Widiya, Dila Damayanti

653 – 674



EVALUASI PELAKSANAAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TIDAR KOTA MAGELANG

Prayitno Prayitno, Nur Widiastuti

675 – 705



MANFAAT DAN POTENSI EKONOMIS AIR KOLAM DI MASJID GEDHE MATARAM YOGYAKARTA

Muhammad Robi' Nurwahyudi

706 – 711



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

zotero

Mendeley

INDEXING LIST

Crossref

Support By



VISITORS



PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kinanthi Larasshati¹, Priyastiwi²

¹²Prodi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
kinanthi.larass15@gmail.com¹, dan priyastiwi@stieww.ac.id²

Abstract

The rapid development of technology in the era of Industry 4.0 has a huge impact on the banking industry, namely the demand for developing technology-based products and services or digital banking services. With digitalization, it is expected to help the work done by employees to be more efficient and, of course, efficient. One of the key drivers of its success is the Human Resources (SDM) competence owned by the company. When the people who work in a company have the right competence, then human resources will have the maximum labour productivity capacity. Maximum productivity will help the organization to its ultimate goal of efficiency. The method of research chosen is quantitative with a questionnaire distributed through google form to all employees of PT Bank BPD DIY Branch Bantul. The data analysis used is simple regression. Research results show that digital competence has a significant impact on the efficiency of the organization's work, as well as a significant influence on the productivity of work.

Keywords: *digital competence, work efficiency, work productivity.*

Abstrak

Pesatnya perkembangan teknologi pada era industri 4.0 ini memberikan dampak yang cukup besar terhadap industri perbankan, yaitu adanya tuntutan untuk mengembangkan produk dan layanan berbasis teknologi atau layanan digital perbankan. Dengan adanya digitalisasi, diharapkan dapat membantu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa menjadi lebih efektif dan tentunya efisien. Salah satu faktor utama pendorong keberhasilannya yaitu kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat, maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas yang maksimal akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan akhir organisasi yaitu efektivitas kerja organisasi. Metode penelitian yang dipilih adalah kuantitatif dengan kuesioner yang disebar melalui *google form* ke seluruh karyawan PT Bank BPD DIY Cabang Bantul. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja organisasi, juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: kompetensi digital, efektivitas kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Perubahan ke era digitalisasi itu diiringi dengan adanya penerapan konsep revolusi industri 4.0. Industri 4.0 juga dapat diartikan sebagai industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*. Dengan adanya revolusi industri 4.0 ini menyebabkan adanya transformasi organisasi pemerintah yang tidak hanya prosedural, tetapi juga fundamental seperti pola kerja, budaya organisasi, dan nilai-nilai strategis yang dikembangkan, perubahan ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja, proses kerja, serta struktur organisasi yang sedang dikembangkan (Cahyono, 2018).

Budaya digital termasuk ke dalam faktor pendukung keberhasilan transformasi organisasi dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Budaya digital yang kuat akan meningkatkan produktivitas dan inovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. (Ary Ferdian, 2019). Budaya ini banyak diterapkan di dalam berbagai industri yang ada di Indonesia, salah satunya adalah industri perbankan.

Industri perbankan di Indonesia pada masa kini sedang menghadapi berbagai tantangan yang tidak hanya muncul dari persaingan ketat antar perbankan, namun juga berasal dari digitalisasi perbankan. Pesatnya perkembangan teknologi pada era industri 4.0 ini memberikan dampak yang cukup besar terhadap industri perbankan, yaitu adanya tuntutan untuk mengembangkan produk dan layanan berbasis teknologi atau layanan digital perbankan.

Digitalisasi perbankan memaksa perbankan untuk memberikan layanan yang fleksibel serta cepat, tetapi juga tetap memberikan keamanan dan jaminan kepada nasabah. Beberapa jenis layanan digital perbankan yang sudah kita rasakan manfaatnya diantaranya adalah *electronic data capture* (EDC), *automatic teller machine* (ATM), *mobile banking*, *sms banking*, dan *internet banking*. Layanan digital ini dinilai mampu memberikan kemudahan nasabah untuk bertransaksi setiap harinya tanpa harus datang ke bank. Selain itu, digitalisasi perbankan juga mendekatkan bank dengan nasabahnya. Akan tetapi, dalam menerapkan digitalisasi ini tentunya tidak pernah lepas dari salah satu faktor utama pendorong keberhasilannya, yaitu kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan.

Kompetensi adalah kemampuan SDM yang memungkinkan untuk menghasilkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang didapatkan dari pelatihan, pendidikan, serta pengalaman. Kompetensi ini tentunya akan mendorong terjadinya efektivitas kerja karyawan di dalam industri perbankan. Salah kompetensi yang harus dimiliki karyawan pada saat ini adalah kompetensi digital. Kompetensi digital merupakan kemampuan SDM dalam mengelola atau menggunakan teknologi dalam mengolah informasi, komunikasi, juga pemecahan masalah. Jika didorong oleh SDM yang berkompeten, tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Aulia Asri Choirinisa, 2022).

Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat, maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut (Aini,

2021). Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga itu semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, yaitu efektivitas kerja organisasi (Sutrisno, 2017).

Efektivitas kerja organisasi dapat didefinisikan sebagai keberhasilan sebuah organisasi dalam hal pemanfaatan SDM yang dimiliki dalam pencapaian tujuannya (Siagian, 2019). Efektivitas kerja organisasi juga dapat diartikan sebagai alat ukur dalam melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melakukan kegiatan atau fungsinya sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan salah satu faktor pendorongnya adalah tersedianya alat yang optimal serta SDM yang mumpuni (Muawanah, 2014).

TINJAUAN TEORI

Bank

Badan usaha yang memiliki kegiatan menghimpun dana dari masyarakat dengan bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat merupakan pengertian bank menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.

Digitalisasi Perbankan

Digital perbankan merupakan layanan perbankan dengan sarana elektronik milik bank, atau melalui media digital milik nasabah bank dan dapat dilakukan secara mandiri. Layanan ini mempermudah nasabah untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan transaksi keuangannya, berupa pembukaan rekening, transaksi perbankan, termasuk diantaranya adalah di luar produk perbankan seperti misalnya investasi, transaksi *e-commerce*, nasihat keuangan (*financial advisory*) dan kebutuhan lainnya.

Kompetensi Digital

Kompetensi ini adalah hak dan kebutuhan bagi seluruh warga negara, tetapi mereka tidak dapat berkembang sendiri jika terjadi perubahan teknologi yang cepat (Ferrari, 2012). 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.

Kinerja Pegawai

Setiawan (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi. Kinerja merupakan sebuah perwujudan perilaku kerja karyawan yang dianggap sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya di dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan serta keberlangsungan siklus organisasi.

Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik tentunya akan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya. Tanpa kinerja pegawai yang baik, maka organisasi tidak akan sampai pada tujuannya yaitu efektivitas kerja organisasi (Servilina, 2020).

Efektivitas Kerja

Efektivitas pada hakekatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Secara umum pelayanan yang efektif dapat berarti tercapainya tujuan pelayanan yang telah ditetapkan organisasi dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan. Pencapaian tujuan-tujuan daripada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar daripada organisasi maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut (Servilina, 2020).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Mahawati *et al* (2021:21) merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu *output* baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Dalam mencapai produktivitas kerja yang sangat baik, dibutuhkan SDM dengan orang-orang yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal (Sedarmayanti, 2010). Apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang tepat, maka sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja yang maksimal karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut (Aini, 2021)

Hipotesis Penelitian

Kompetensi digital yang didukung dengan kemampuan SDM yang baik, tentunya akan membuat pelayanan dalam jasa perbankan menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini juga didorong dengan keberadaan teknologi yang dinilai mampu merubah kebiasaan pengguna jasa layanan perbankan dalam memilih produk dan layanan keuangan yang diinginkan. Paparan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Puspita Dewi (2019) serta Muhammad Ashdaq dan Nur Fitriayu Mandasari (2022) dengan hasil penelitian kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

SDM yang didasarkan pada kemampuan kompetensi bekerja akan menghasilkan sebuah karakter SDM yang kuat, juga karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat sesuai pekerjaannya akan menghasilkan kapasitas kerja yang maksimal. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah (2023) juga Dwi Hafifah Perdiyanti dan Dewi Puspaningtyas Faeni (2021) yang menyatakan kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, terutama pada kompetensi digital maka semakin tinggi produktivitasnya. Hal ini karena mereka mampu memaksimalkan

penggunaan teknologi dalam pekerjaannya sehingga terciptanya budaya kerja yang efektif dan efisien.

Adanya hubungan tersebut menjadi dasar peneliti dalam menentukan variabel penelitian. Kompetensi digital sebagai variabel independen, sedangkan efektivitas kerja dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PT Bank BPD DIY Cabang Bantul.

H2: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bank BPD DIY Cabang Bantul.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai di Bank BPD DIY Cabang Bantul. Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian dengan pendekatan metode kuantitatif.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dipilih untuk penelitian kali ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini merupakan pegawai dari Bank BPD DIY Cabang Bantul. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, di mana kuesioner disebar melalui *google form* kepada responden yang berjumlah 113 karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dibutuhkan guna menguji kepastian daftar pertanyaan dalam kuesioner untuk mengartikan mendefinisikan variabel dalam sebuah penelitian. Dapat disimpulkan valid jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05, namun sebaliknya jika diperoleh nilai sig. lebih dari 0,05 disimpulkan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010) memaparkan bahwa pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur obyek yang memiliki persamaan sehingga menghasilkan *output* yang sama. Jika jawaban pada kuesioner konsisten, maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika *crowbar's alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan sebagai tolak ukur nilai residual yang menghasilkan apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika angka sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal dan sebaliknya apabila sig. < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara satu variabel independen dan dua variabel dependen, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dimana menurut sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Kartika dan Kaihatu, 2010):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Kinerja karyawan

a: Konstanta regresi sederhana

b: Koefisien regresi

X: Kompetensi digital

Uji Parsial/Uji-t

Uji parsial berguna untuk menganalisis kekuatan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam membaca hasil dari uji parsial terdapat dua cara, yaitu:

1. *t-statistic* atau t-hitung. Jika nilai t-statistik < t-tabel keputusannya menerima H_0 lalu menolak H_a . Sementara itu apabila nilai t-statistik > t-tabel kesimpulannya menolak H_0 lalu menerima H_a .
2. Probabilitas atau *p-value*. Jika nilai probabilitas < 0.05 keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a sedangkan apabila probabilitas > 0.05 maka menerima H_0 dan menolak H_a .

Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui hasil pengujian ini, dapat diketahui kemampuan variabel independen dalam mendeskripsikan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Variabel independen dikatakan kurang dalam mendeskripsikan variabel dependen apabila angka R^2 mendekati 0. Sementara itu jika mendekati angka 1, variabel independen dinilai mampu menerangkan variabel dependen.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

Variabel Kompetensi Digital (X)	Koefisien Korelasi Pearson	Sig	Kesimpulan
X1	0,615	0,000	Valid
X2	0,708	0,000	Valid
X3	0,764	0,000	Valid
X4	0,739	0,000	Valid
X5	0,533	0,000	Valid
X6	0,686	0,000	Valid
X7	0,441	0,000	Valid
X8	0,650	0,000	Valid
X9	0,725	0,000	Valid
X10	0,466	0,000	Valid
X11	0,653	0,000	Valid
X12	0,676	0,000	Valid

Dari hasil pengujian di atas, diperoleh hasil keseluruhan dari instrumen pernyataan pada kuesioner adalah signifikansi $0,000 < \text{signifikansi } 0,05$ sehingga seluruh pernyataan dari variabel kompetensi digital (X) memiliki hasil yang valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Variabel Efektivitas Kerja (Y1)	Koefisien Korelasi Pearson	Sig	Kesimpulan
Y1.1	0,592	0,000	Valid
Y1.2	0,717	0,000	Valid
Y1.3	0,732	0,000	Valid
Y1.4	0,759	0,000	Valid
Y1.5	0,782	0,000	Valid
Y1.6	0,696	0,000	Valid
Y1.7	0,656	0,000	Valid
Y1.8	0,614	0,000	Valid
Y1.9	0,620	0,000	Valid
Y1.10	0,650	0,000	Valid
Y1.11	0,595	0,000	Valid
Y1.12	0,782	0,000	Valid

Tabel di atas menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{sig } 0,05$ yang artinya bahwa seluruh pernyataan dari variabel efektivitas kerja (Y1) memiliki hasil yang valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel Produktivitas Kerja (Y2)	Koefisien Korelasi Pearson	Sig	Kesimpulan
Y2.1	0,687	0,000	Valid
Y2.2	0,693	0,000	Valid
Y2.3	0,695	0,000	Valid
Y2.4	0,651	0,000	Valid
Y2.5	0,684	0,000	Valid
Y2.6	0,759	0,000	Valid
Y2.7	0,756	0,000	Valid
Y2.8	0,749	0,000	Valid

Y2.9	0,508	0,000	Valid
Y2.10	0,714	0,000	Valid
Y2.11	0,707	0,000	Valid
Y2.12	0,661	0,000	Valid

Tabel di atas menjelaskan bahwa survey pengambilan data memperoleh hasil seluruh nilai sig pada tiap instrumen pernyataan adalah sebesar $0,000 < sig < 0,05$ maka seluruh pernyataan pada variabel efektivitas kerja (Y2) tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbrash's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi Digital	0,852	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,884	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,896	Reliabel

Data di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini bersifat reliabel. Hasil penelitian mengungkapkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,852 > nilai Cronbach's Alpha < 0,6$, diikuti variabel efektivitas kerja di angka $0,884 > 0,6$, dan terakhir variabel produktivitas kerja $0,896 > 0,6$. Seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ sehingga data dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Sederhana Persamaan Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.914	4.163		5.504	.000
	Kompetensi Digital	.542	.081	.534	6.659	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana untuk persamaan pertama, yaitu pengaruh kompetensi digital terhadap efektivitas kerja, diperoleh persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 22,914 + 0,542X$$

Dengan hasil interpretasinya adalah tanda koefisien kompetensi digital sebesar 0,542 dan bertanda positif. Artinya jika kompetensi digital mengalami peningkatan 1%, maka efektivitas kerja meningkat 0,542.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.658	3.708		6.380	.000
	Kompetensi Digital	.537	.073	.575	7.411	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana untuk persamaan kedua, yaitu pengaruh kompetensi digital terhadap produktivitas kerja, diperoleh persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 23,658 + 0,537X$$

Dengan hasil interpretasinya adalah tanda koefisien kompetensi digital sebesar 0,537 dan bertanda positif. Artinya jika kompetensi digital mengalami peningkatan 1%, maka efektivitas kerja juga akan meningkat sebesar 0,537.

Uji Parsial atau Uji-t

Tabel 7 Hasil Uji Persamaan Pertama

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.998	1	933.998	44.339	.000 ^b
	Residual	2338.232	111	21.065		
	Total	3272.230	112			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital						

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai sig 0,000 < signifikansi α 0,05. Sesuai dengan hipotesis yang pertama yaitu kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya, apabila tingkat kompetensi digital yang dimiliki oleh SDM meningkat.

Tabel 8 Hasil Uji Persamaan Kedua

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	917.880	1	917.880	54.921	.000 ^b
	Residual	1855.111	111	16.713		
	Total	2772.991	112			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital						

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai sig 0,000 < signifikansi α 0,05. Sesuai dengan hipotesis yang kedua yaitu kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, apabila tingkat kompetensi digital yang dimiliki oleh SDM meningkat, maka produktivitas kerja juga ikut meningkat.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.279	4.590
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja				

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas maka diperoleh hasil nilai *R square* yaitu sebesar 0,285 atau sebesar 28,5% variabel efektivitas dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi digital. Sisanya sebesar 71,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Persamaan Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.325	4.088
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Digital				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas maka diperoleh hasil nilai *R square* yaitu sebesar 0,331 atau sebesar 33,1% variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi digital. Sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Efektivitas Kerja

Pada penelitian ini diperoleh hasil sesuai pada uji hipotesis nilai signifikansi adalah $0,000 < sig < 0,05$ maka hipotesis pertama diterima yaitu kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Puspitadewi (2019) serta Muhammad Ashdaq dan Nur Fitriayu Mandasari (2022) dengan hasil penelitian kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas kerja organisasi juga dapat diartikan sebagai alat ukur dalam melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melakukan kegiatan atau fungsinya sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan salah satu faktor pendorongnya adalah tersedianya alat yang optimal serta SDM yang mumpuni (Muawanah, 2014). Penelitian oleh Deloitte (2021) juga menyatakan bahwa digitalisasi membantu institusi perbankan dalam mengelola data besar dengan lebih efektif, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Integrasi teknologi AI dan *machine learning* dalam analisis data telah memungkinkan bank untuk menawarkan produk yang lebih personalisasi serta melakukan identifikasi risiko secara *real-time*, yang secara keseluruhan meningkatkan performa dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, transformasi digital dalam perbankan bukan hanya sekedar tren, tetapi telah menjadi kebutuhan utama dalam mengoptimalkan pekerjaan dan menjamin kelangsungan bisnis di era digital saat ini. Sehingga tujuan jangka panjang organisasi akan tercapai, yaitu efektivitas kerja organisasi.

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi kerja menjadi salah satu penentu dalam menghasilkan sebuah produktivitas kerja. SDM yang didasarkan pada kemampuan kompetensi bekerja akan menghasilkan sebuah karakter SDM yang kuat, juga karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat sesuai pekerjaannya akan menghasilkan kapasitas kerja yang maksimal. Apabila SDM memiliki kompetensi digital yang baik dan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya,

maka tingkat produktivitas akan naik seiring dengan kompetensi digitalnya yang meningkat juga (Aini, 2021).

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah (2023) juga Dwi Hafifah Perdiyanti dan Dewi Puspaningtyas Faeni (2021) yang menyatakan kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, terutama pada kompetensi digital maka semakin tinggi produktivitasnya. Hal ini karena mereka mampu memaksimalkan penggunaan teknologi dalam pekerjaannya sehingga terciptanya budaya kerja yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi digital berpengaruh secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja. Kompetensi digital yang dimiliki oleh SDM pada bidang perbankan tentunya akan mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu efektivitas kerja organisasi. Efektivitas kerja organisasi juga dapat diartikan sebagai alat ukur dalam melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melakukan kegiatan atau fungsinya sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan salah satu faktor pendorongnya adalah tersedianya alat yang optimal serta SDM yang berkompeten.
2. Kompetensi kerja menjadi salah satu penentu dalam menghasilkan sebuah produktivitas kerja. SDM yang didasarkan pada kemampuan kompetensi bekerja akan menghasilkan sebuah karakter SDM yang kuat, juga karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat sesuai pekerjaannya akan menghasilkan kapasitas kerja yang maksimal. Apabila SDM memiliki kompetensi digital yang baik dan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, maka tingkat produktivitas akan naik seiring dengan kompetensi digitalnya yang meningkat juga.

Saran

1. Bank harus fokus tidak hanya pada adopsi teknologi baru tetapi juga pada integrasi efektif dari teknologi ini dengan proses kerja yang ada. Penting untuk menyediakan pelatihan yang memadai bagi karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat menggunakan teknologi baru secara efektif dan efisien.
2. Institusi perbankan harus terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi digitalisasi mereka. Mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berubah dapat membantu bank mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.
3. Manajemen yang berkualitas dapat membuat perbedaan yang signifikan dalam implementasi dan pemanfaatan teknologi digital. Pemimpin perbankan harus memastikan bahwa ada sinergi antara manusia dan teknologi untuk mengoptimalkan output dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, P. &. (2013). Pengaruh Retail Mix Terhadap Keputusan.
- Aini, S. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi HR & CA PT. Tanjungenim Lestari PULP And Paper Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Algifari. (2013). *Statistika Deskriptif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari. (2015). *Statistika Deskriptif plus untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari. (2016). *Statistika Induktif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM Yogyakarta.
- Alma, B. (2014). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*.
- Ananta, F. (2017). Pengaruh Harga Dan Free Wfi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Angkringan Di Kecamatan Karas Kabupaten Magetan.
- Anin, A. (2012). Hubungan Self-Monitoring Dengan Impulsive Buying Terhadap Produk Fashion Pada Remaja.
- Ariella, I. R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Produk Dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mazeland.
- Ary Ferdian, A. R. (2019). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16, 129-148.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*.
- Aulia Asri Choirinisa, K. I. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5).
- Berman dan Evans. (2013). *Retail Management*. 12th Edition. Jakarta; Pearson.
- Buchari Alma.
- Berman, B. &. (2014). *Retail Management Edisi 12, Alih Bahasa*.
- Boyd, H. W. (2000). *Manajemen Pemasaran : Suatu Pendekatan Strategis dengan orientasi global*.
- Br. Ginting, S. S. (2018). Pengaruh Diskon Harga Terhadap Keputusan Pembelian Impulsif Secara Online (Studi pada Pengguna Aplikasi Lazada di Kecamatan Pancur Batu).
- Brett, J. (2019). *Evolving Digital Leadership: How to Be a Digital Leader in Tomorrow's Disruptive World*. New Southwales, Australia: Apress.
- Brutou. (2006). *The Psychological of Women (seventh)*.
- Cahyono, E. (27. Maret 2018). Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. Haettu 26. November 2023 osoitteesta <https://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah/>
- Cashman, S. (2007). *Discovering Computers. Menjelajah Dunia Komputer. Fundamental*, Edisi 3. 83.
- Cenadi, C. S. (1999). *Corporate Identity, Sejarah dan Aplikasinya - makalah*.
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Felita Sasongko dan Dr. Hartono Subagio, S. M. (2013). Pengaruh Kualitas. Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Restoran Ayam Penyet Ria.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferrari, A. (2012). *7th European Conference Technology Enhanced Learning. Digital Competence in Practice*.
- George Rizki Wibowo, D. S. (2021). *Pengaruh Diskon Harga Terhadap Pembelian Impulsif Secara Online Pada Pengguna Shopee*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hilmy, M. F. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Aplikasi MyIndiHome Di Bandung 2018)*.
- Hsin-Hsiao. (2013). *Effect of Cryoprotectants on The Quality Of Surimi During Storage at -20c*.
- Nida Rafa Arofah, Y. P. (2020). *Internet Banking dan Cyber Crime: Senuah Studi Kasus di Perbankan Nasional. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 18.
- Phillip, K. (2009). *manajemen pemasaran edisi 1*.
- Prawita., S. d. (2001). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.
- Puspitadewi, I. (Desember 2019). *Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Servilina, O. (2020). *Pengaruh Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nyuatan Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Administrasi Publik*, 4.
- Sofwan Baharrudin, M. L. (2021). *Pengaruh Kompetensi Digital dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Seminar Nasional dan Call for Papers 2021*.
- Solomon, M. R. (2009). *Consumer Behavior in Fashion*. Pearson/Prentice Hall.
- Statistik, B. P. (2019). *Survei Sosial Ekonomi Nasional*.
- Sukotjo, I. (2002). *Pengantar Bisnis Modern, Edisi. Ketiga, Liberty*. Yogyakarta.
- Sumantri, A. L. (2011). *Identifikasi Hambatan Organisasi dalam Memperdayakan Sumber Daya Manusia Serta Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Psikologi*.
- Survey, R. S. (2014). *Survey Kepuasan Konsumen Belanja Online*.
- Sutarso, Y. (2010). *Marketing In Practice*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, D. I. (2018). *erencanaan dan Pengembangan Produk*. Yogyakarta :UII Press.
- Wiroatmodjo, K. (2017). *Konsolidasi Perbankan Merespons Revolusi Digital (Osa/vuosik. No 130 Tahun XXXIV)*. Jakarta: Badan Pengurus Perbanas.
- Wong, J. (2010). *Electronic. Commerce : A Managerial Perspective*. Prentice Hall, New Jersey.
- Xi, H. H. (2016). *Impulse Purchase Behavior in Social Commerce: The Role Of Social Influence*. PACIS.

Yu, C. (2010). Hedonic shopping value and impulse buying behavior in transitional economies.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastiwi, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

