

---

## Menjembatani Kompetensi Digital dan Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember melalui Etika Kerja

Septy Holisa Umamy<sup>1</sup>, Januariya Laili<sup>2</sup>, Saibah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia

---

### INFORMASI ARTIKEL

#### Histori Artikel:

Diterima 18-02-2025  
Direvisi 19-03-2025  
Diterbitkan 26-03-2025

#### Keyword:

Digital Competence  
Gen Z  
Performance  
Work Ethics

### ABSTRACT

*This research aims to examine the impact of digital competence on the performance of Generation Z educational staff at Unmuh Jember, with work ethics serving as an intervening variable. This issue is crucial because Generation Z, often referred to as digital natives, possesses strong technological skills. However, these competencies do not always directly enhance performance without being accompanied by solid work ethics. A quantitative research approach was applied using a survey method, involving Generation Z educational staff at Unmuh Jember as participants. The study's population and sample comprised 52 respondents, all categorized as Generation Z educational staff. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique to assess the relationships between variables the findings indicate that, first, digital competence does not have a direct impact on educational staff performance. Second, digital competence positively influences work ethics. Third, work ethics significantly affect the performance of educational staff. Fourth, work ethics act as a mediating factor, facilitating the influence of digital competence on performance. This suggests that digital competence can enhance performance only when work ethics are present as an intermediary. This study offers both theoretical and practical insights by highlighting the crucial role of work ethics in optimizing the effect of digital competence on performance. Based on these findings, it is recommended to reinforce an ethical work culture and design training programs that integrate digital skills with ethical values. Future research could expand variable coverage, employ longitudinal methods, or conduct comparative studies across different generational cohorts to gain deeper insights.*

---

#### Corresponding Author:

Septy Holisa Umamy,  
Manajemen,  
Universitas Muhammadiyah Jember,  
Jl. Karimata No. 49 Jember, 68121, Indonesia  
Email: [septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id](mailto:septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id)

---

## Pendahuluan

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, termasuk dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Universitas Muhammadiyah Jember (Unmuh Jember), sebagai salah satu perguruan tinggi berbasis nilai-nilai Islam, mengemban misi untuk memadukan kecakapan profesional dengan nilai-nilai moral dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, peran tenaga kependidikan Generasi Z (Gen Z), mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 menjadi semakin signifikan. Gen Z membawa dinamika baru dengan karakteristik unik, seperti kemampuan adaptasi cepat terhadap teknologi, fleksibilitas, dan cara berpikir kreatif, yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Penelitian ini berlandaskan pada Teori *Resource-Based View* (RBV) Wernerfelt, (Wuryaningrat, 2020), yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi, termasuk keterampilan individu,

dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks tenaga kependidikan di Unmuh Jember, kompetensi digital merupakan sumber daya strategis yang meningkatkan efisiensi layanan berbasis teknologi. Namun, menurut konsep VRIN (*Valuable, Rare, Inimitable, Non-Substitutable*) dalam RBV, kompetensi digital hanya berdampak signifikan pada kinerja jika didukung oleh etika kerja yang kuat.

Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada Teori *Planned Behavior* (TPB) Ajzen (dalam Mahyarni, 2013), yang menjelaskan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol individu. Dalam hal ini, kompetensi digital membentuk sikap kerja, tetapi etika kerja menentukan bagaimana keterampilan tersebut digunakan secara bertanggung jawab dan produktif. Oleh karena itu, etika kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember. Kombinasi Teori RBV dan TPB dalam penelitian ini menekankan bahwa kompetensi digital sebagai sumber daya organisasi tidak akan efektif tanpa dukungan norma etika kerja yang kuat. RBV menjelaskan bagaimana kompetensi digital dapat menjadi aset strategis, sedangkan TPB menunjukkan bahwa penggunaan kompetensi digital dalam praktik kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku individu. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan Generasi Z, diperlukan budaya organisasi yang menanamkan etika kerja sebagai landasan utama dalam penggunaan teknologi.

Fenomena yang menarik di Unmuh Jember adalah mayoritas tenaga kependidikan Gen Z saat ini berstatus sebagai pegawai kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Status ini menimbulkan berbagai tantangan, baik dari sisi stabilitas pekerjaan maupun komitmen organisasi. Di satu sisi, tenaga kependidikan Gen Z memiliki kompetensi digital yang menjadi aset penting bagi Unmuh Jember dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan berbasis teknologi. Mereka mampu memanfaatkan perangkat digital untuk mendukung administrasi kampus, mengelola informasi, dan memberikan pelayanan yang cepat dan akurat. Kompetensi ini mencakup kreativitas dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Saputri & Prasetyo, 2023) serta kecakapan dalam memanfaatkan media digital secara bijak dan legal (Cahen & Borini, 2020). Pada era digital dengan perkembangan teknologi yang pesat serta penerapannya dalam bidang pendidikan yang semakin tak terelakkan, kompetensi digital tenaga kependidikan menjadi salah satu aspek penting yang harus dimiliki agar dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam era digital saat ini, di mana penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi bagian integral dari proses kerja (Made Ermawati et al., 2024). Namun, belum diketahui secara pasti apakah kompetensi digital memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember atau apakah terdapat faktor lain yang turut memengaruhi hubungan tersebut.

Namun, status kepegawaian kontrak dapat memengaruhi persepsi dan motivasi kerja Gen Z. Dengan keterbatasan stabilitas pekerjaan, muncul risiko rendahnya komitmen jangka panjang atau perasaan tidak aman yang berpotensi menurunkan kinerja. Dalam situasi ini, penting untuk memahami bahwa kompetensi digital yang tinggi perlu diimbangi dengan etika kerja yang kokoh agar tenaga kependidikan tetap produktif dan profesional meskipun menghadapi tantangan struktural. Perkembangan kecerdasan buatan (AI) menuntut karyawan di perusahaan untuk memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi. Kecerdasan berhubungan dengan aktivitas otak dan berperan dalam proses pemecahan masalah. Tiga jenis kecerdasan utama yang mendukung individu dalam menyelesaikan masalah, berinteraksi dengan orang lain, serta memahami norma dan nilai yang dianut adalah kecerdasan kognitif (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) (Ratnasari et al., 2020). Menurut George (dalam Putra et al., 2022), selain kompetensi, etika kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan etika kerja mencerminkan bagaimana seorang karyawan berperilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Djakfar (dalam Hartin et al., 2022) mendefinisikan etika kerja sebagai sikap, pandangan, serta kebiasaan kerja yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau bahkan suatu bangsa dalam menjalankan pekerjaannya. Etika kerja mencerminkan karakter baik yang dimiliki oleh karyawan maupun pimpinan, ditunjukkan melalui perilaku kerja yang positif dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, etika kerja juga mencakup kesadaran moral dalam menjalankan tugas, yang membentuk kebiasaan kerja yang produktif dan berkualitas tinggi.

Etika kerja menjadi salah satu elemen krusial dalam membentuk perilaku kerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember. Sebagai institusi berbasis nilai-nilai Islam, Unmuh Jember menanamkan prinsip-prinsip moral seperti amanah, profesionalisme, disiplin, dan integritas dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia. Etika kerja mencerminkan sikap dan kebiasaan individu dalam bekerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memegang teguh nilai-nilai akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Dalam

era *artificial intelligence* (AI) dan transformasi digital, etika kerja juga berfungsi sebagai penyeimbang antara kecanggihan teknologi dan tanggung jawab moral.

Generasi Z, yang tumbuh di era akses informasi tanpa batas, menghadapi tantangan baru dalam menjaga etika kerja di lingkungan yang semakin terdigitalisasi. Teknologi dapat menjadi alat yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga membawa risiko pelanggaran etika, seperti penyalahgunaan data, plagiarisme, dan ketergantungan berlebihan pada perangkat digital. Oleh karena itu, penguatan etika kerja berbasis nilai-nilai Islam menjadi krusial, tidak hanya untuk memandu perilaku individu, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang berlandaskan integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab. Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya kompetensi digital dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. (Baharrudin et al., 2021) menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Afandi, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengkaji bagaimana kompetensi digital dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan Generasi Z jika diimbangi dengan penerapan etika kerja yang baik.

Dalam lingkungan Unmuh Jember, etika kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menjembatani hubungan antara kompetensi digital dan kinerja tenaga kependidikan generasi Z. Kompetensi digital yang tinggi tanpa diiringi etika kerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas teknis tetapi berisiko menurunkan kualitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika etika kerja diinternalisasikan sebagai bagian dari budaya organisasi, tenaga kependidikan Gen Z mampu bekerja secara efisien sekaligus menjunjung nilai-nilai profesional dan moral. Berdasarkan informasi dari Biro Kepegawaian Unmuh Jember, saat ini banyak tenaga kependidikan, khususnya generasi Z, yang belum sepenuhnya disiplin dalam mematuhi jam kerja, dengan sebagian di antaranya cenderung mengurangi durasi kerja. Etika kerja yang baik memiliki peran krusial dalam suatu instansi, sehingga perilaku positif yang telah dimiliki pegawai, seperti kebiasaan kerja keras dan nilai kejujuran, perlu terus dijaga. Dalam suatu organisasi, terdapat norma-norma etika yang harus diperhatikan, salah satunya adalah menjaga moral dengan baik demi menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan Generasi Z di Unmuh Jember, dengan menitikberatkan pada peran kompetensi digital serta etika kerja sebagai variabel perantara. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember?
3. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap etika kerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember?
4. Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Gen Z melalui etika kerja sebagai variabel mediasi?

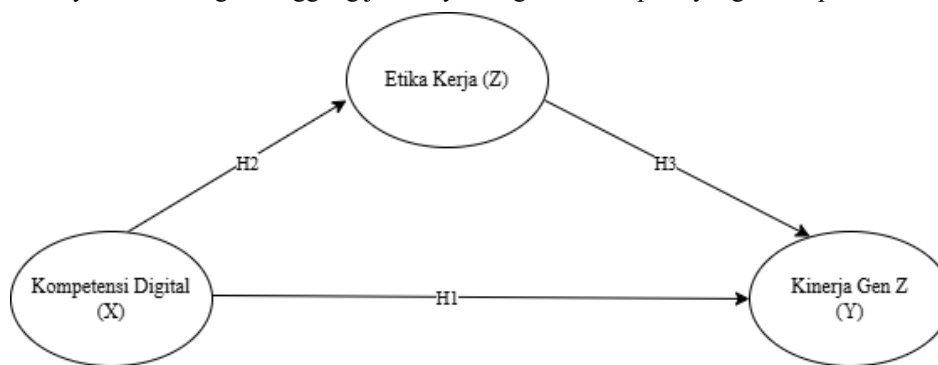
Dengan memahami hubungan ini, Unmuh Jember dapat merancang kebijakan strategis yang tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tenaga kependidikan tetapi juga menanamkan nilai-nilai etika kerja Islami. Langkah ini diharapkan mampu menciptakan tenaga kependidikan yang tidak hanya cakap secara teknologi, tetapi juga berkomitmen pada profesionalisme dan moralitas, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan bernilai. Melalui pendekatan ini, Unmuh Jember dapat mengoptimalkan peran tenaga kependidikan Gen Z untuk mendukung misi institusi sebagai perguruan tinggi Islami yang unggul di tingkat nasional maupun internasional.

Kompetensi digital diartikan sebagai kreativitas dalam menggunakan TIK, yang dalam praktiknya membantu untuk mendapatkan dan memperbarui keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan di masa depan (Nasution & Islamiati, 2021)(Saputri & Prasetyo, 2023). Kemampuan digital merupakan tingkat pengetahuan mengenai informasi dan alat komunikasi yang ditunjukkan dengan kemampuan membangun interaksi profesional di ruang internet, melakukan pencarian informasi, memilih dan mengevaluasi secara kritis informasi yang dibutuhkan dan membangun pengembangan profesional berkelanjutan di ruang informasi terbuka (Zhestkova et al., 2020).

Menurut Djakfar (dalam Hartin et al., 2022) mendefinisikan etika kerja sebagai sikap, pandangan, serta kebiasaan kerja yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau bahkan suatu bangsa dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara menurut Sinamo (dalam Hutasuhut et al., 2020) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat

pada paradigma kerja yang saling berkaitan. dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1 maka hipotesis penelitian ini adalah;

Berdasarkan Teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Wernerfelt (dalam Wuryaningrat, 2020), perusahaan yang mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya akan memperoleh keunggulan kompetitif yang unik dibandingkan dengan pesaingnya. Dalam konteks ini, modal intelektual yang dimiliki oleh individu, termasuk kompetensi digital, berperan penting dalam memenuhi kriteria sebagai sumber daya unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sejalan dengan *Teori Knowledge-Based View* (KBV), pengetahuan, termasuk keterampilan digital, diidentifikasi sebagai salah satu sumber daya utama dalam menghadapi persaingan dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, kompetensi digital menjadi faktor kunci yang memungkinkan Generasi Z untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu turut mendukung adanya hubungan antara kompetensi digital dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Larasshati & Priyastivi, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BPD DIY Cabang Bantul. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Suryana et al., 2024) menemukan bahwa kompetensi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, penelitian (Yu & Moon, 2021) menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja, sementara (Mehrvarz et al., 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi digital memiliki dampak terhadap kinerja akademik siswa. Merujuk pada teori serta penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (Mahyarni, 2013), sikap terhadap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki penilaian evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap suatu tindakan. Selain itu, persepsi kontrol perilaku berhubungan dengan sejauh mana individu merasa memiliki keterampilan, sumber daya, dan peluang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tindakan dengan sukses. Dalam konteks ini, kompetensi digital dapat dianggap sebagai salah satu keterampilan penting yang mempengaruhi persepsi individu terhadap kontrol perilaku dan pengambilan keputusan etis dalam lingkungan kerja. Semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki individu, semakin besar kemampuannya dalam mengakses informasi, memahami konsekuensi dari tindakannya, serta bertindak secara etis dalam dunia kerja. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hubungan antara kompetensi digital dan etika kerja. penelitian yang dilakukan (L Wairisal, 2022) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap etika kerja pada dosen. Serta hasil penelitian (Andersson et al., 2022) bahwa Etika dianggap sebagai komponen penting dalam pendidikan, yang mencakup kegiatan pendukung dan pembelajaran untuk meningkatkan pemahaman serta pengelolaan masalah etika. Fokus utama pendidikan etika terletak pada implementasinya di lingkungan universitas dan dalam praktik profesional. Merujuk pada teori serta penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan etos kerja Weberian (dalam Jasmiyanto & Handini, 2016) dan (MASNGUDI, 2022), individu yang memiliki nilai-nilai moral dan material dalam pekerjaannya akan merasa lebih dihargai serta memiliki makna dalam aktivitas yang dilakukan. Hal ini menciptakan dorongan intrinsik yang meningkatkan semangat kerja dan dedikasi terhadap tugas yang diberikan.

Sejalan dengan teori tersebut, etika kerja yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, karena individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan. Dalam perspektif Weber, kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga manifestasi eksistensi diri yang berorientasi pada pencapaian dan penghargaan. Oleh karena itu, ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan dihargai, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan positif antara etika kerja dan kinerja. Studi (Nasution & Islamiati, 2021) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Benedicto & Caelian, 2021) juga menunjukkan bahwa etika kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, (Udin et al., 2022) mengungkapkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja. Merujuk pada teori serta penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena data, serta menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini juga termasuk dalam kategori penelitian kausalitas (sebab-akibat) sebagaimana dijelaskan oleh (Rahmi Pertiwi et al., 2023). Fokus utama penelitian adalah menguji pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember, dengan etika kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Referensi
Kompetensi Digital	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informasi, yang mencakup kemampuan dalam mengidentifikasi, mencari, mengambil, menyimpan, mengatur, serta menganalisis informasi digital, sekaligus menilai relevansinya;</li> <li>2. Komunikasi, yang berkaitan dengan keterampilan berinteraksi dalam lingkungan digital, berbagi informasi secara daring, membangun koneksi, serta berkolaborasi melalui platform digital, termasuk berpartisipasi dalam komunitas dan jaringan;</li> <li>3. Konten Kreator, yang meliputi kemampuan menciptakan dan mengedit konten baru, seperti teks, gambar, dan video, mengintegrasikan serta mengembangkan pengetahuan dan konten yang telah ada, mengekspresikan ide secara kreatif melalui media, serta memahami dan menerapkan hak kekayaan intelektual serta lisensi;</li> <li>4. Keamanan (<i>Safety</i>), yang mencakup perlindungan diri, data pribadi, identitas digital, serta penerapan penggunaan teknologi yang aman dan berkelanjutan;</li> <li>5. Penyelesaian Masalah (<i>Problem Solving</i>), yang melibatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan digital dan informasi, memilih sarana digital yang paling sesuai, menyelesaikan masalah konseptual menggunakan teknologi digital, berinovasi dalam pemanfaatan teknologi, menangani</li> </ol>	Ferrari (dalam Riduan & Riza Firdaus, 2024)

Variabel	Indikator	Referensi
	permasalahan teknis, serta meningkatkan kompetensi diri sendiri maupun orang lain.	
Etika Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab, yaitu kesadaran untuk menjalankan kewajiban dengan penuh perhatian dan kepedulian, sesuai dengan aturan serta batasan dalam perusahaan.</li> <li>2. Sikap positif dalam bekerja, yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja harmonis dan memperkuat hubungan antar rekan kerja, atasan, bawahan, serta pemangku kepentingan lainnya.</li> <li>3. Disiplin kerja, yang telah ditanamkan sejak dini dan berkontribusi dalam membentuk kebiasaan kerja yang lebih terstruktur serta mencerminkan nilai-nilai etika dalam organisasi.</li> <li>4. Ketekunan, yang mencerminkan semangat kerja tinggi, totalitas dalam menjalankan tugas, serta dorongan untuk mencapai kinerja optimal dengan sikap yang tulus dan ikhlas. Penerapan etika kerja yang baik juga dapat mencegah pelanggaran di tempat kerja.</li> <li>5. Pendidikan, yang berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia, di mana peningkatan kompetensi individu akan mendukung pembentukan etika kerja yang kuat serta sikap kerja keras.</li> </ol>	Alwiyah (dalam Ningsih et al., 2021)
Kinerja Gen Z (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absensi dan Keterlambatan merupakan tingkat waktu kehadiran tenaga kependidikan, dalam hal ini tenaga kependidikan harus mengisi absensi kedatangan serta kepulangan,</li> <li>2. Kompetensi Umum merupakan kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan perangkat lunak,</li> <li>3. Kemampuan Khusus merupakan kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan sistem informas,</li> <li>4. <i>Softskill</i> merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP (<i>Standart Operasional Procedur</i>),</li> <li>5. Al Islam dan Kemuhammadiyahhan merupakan tenaga kependidikan harus menjalankan ketentuan dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam acara kemuhammadiyahhan.</li> </ol>	Biro Kepegawaian Unmuh Jember tahun 2022

Penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kependidikan Generasi Z di Unmuh Jember sebagai populasi, dengan total 52 orang yang juga dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur indikator dari setiap variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel meskipun jumlah sampel tergolong kecil, yakni antara 30 hingga 100 responden (Ghozali, 2016). Analisis ini mencakup model pengukuran (outer model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator, serta model struktural (*inner*

*model*) guna menguji hubungan antara kompetensi digital dan kinerja melalui etika kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana kompetensi digital dan etika kerja memengaruhi kinerja tenaga kependidikan Gen Z, khususnya dalam mendukung operasional perguruan tinggi berbasis nilai-nilai Islam seperti Unmuh Jember. Berikut model persamaan PLS-SEM

Model Persamaan *Direct Effect*:

1. Etika Kerja (Z) =  $\beta_1(\text{Kompetensi Digital}) + \epsilon_1$
2. Kinerja Gen Z (Y) =  $\beta_2(\text{Kompetensi Digital}) + \beta_3(\text{Etika Kerja}) + \epsilon$

Persamaan *Indirect Effect* (Mediasi Etika Kerja):

Total Effect dari Kompetensi Digital (X) ke Kinerja Gen Z (Y):

$$\text{Total Effect} = \beta_2 + (\beta_1 \times \beta_3)$$

Jika  $\beta_1 \times \beta_3$  signifikan, maka Etika Kerja menjadi mediator dalam hubungan antara Kompetensi Digital dan Kinerja Gen Z.

## Hasil dan Pembahasan

Analisis terhadap 52 tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember mengungkapkan potensi besar dalam mendukung kinerja institusi Islami ini. Keseimbangan gender antara laki-laki (48,1%) dan perempuan (51,9%) mencerminkan kolaborasi dinamis, di mana perempuan unggul dalam multitasking dan kolaborasi, sementara laki-laki menonjol dalam efisiensi teknis dan pemecahan masalah.

Sebagian besar responden berusia 24–26 tahun (61,5%), masa produktif yang mendukung adaptasi dan inovasi. Kelompok usia 21–23 tahun menawarkan peluang pengembangan keterampilan, sedangkan usia 27–29 tahun memainkan peran mentor, menciptakan sinergi antara energi muda dan pengalaman. Latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan S1 (94,2%), memberikan dasar akademik yang kuat untuk mendukung kinerja. Lulusan D3/D4 berperan signifikan dalam tugas teknis, sementara lulusan S2 memperkuat inovasi dan strategi.

Sebanyak 90,4% responden berstatus pegawai kontrak (PKWT/PTT), mencerminkan fleksibilitas tenaga kerja dan peluang untuk menunjukkan kinerja terbaik guna mendapatkan status lebih stabil. Dengan pengalaman kerja mayoritas 1–3 tahun (59,6%), Gen Z di Unmuh Jember masih dalam fase pengembangan dan adaptasi. Masa kerja ini menjadi momentum penting untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan dan pembelajaran budaya kerja.

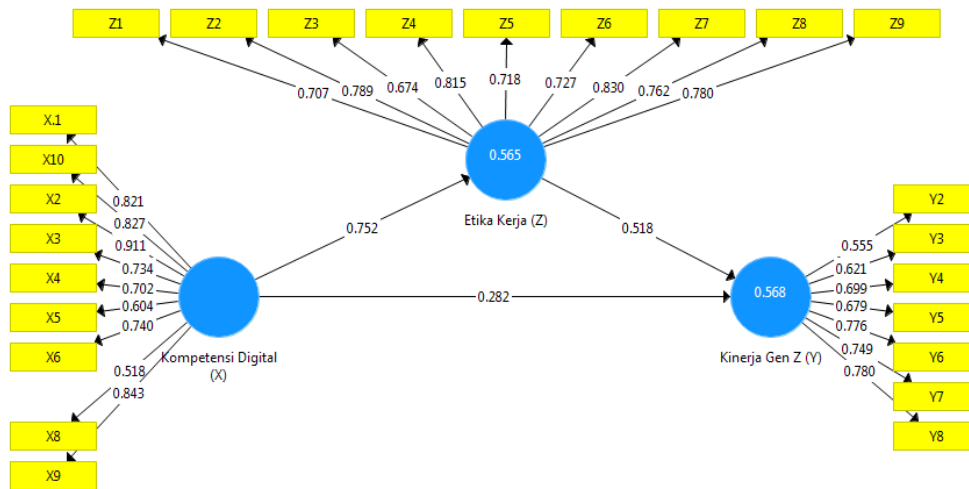
Distribusi responden di berbagai divisi, seperti administrasi umum (50%), laboratorium (25%), dan unit lain seperti Humas dan perpustakaan, menunjukkan bahwa Gen Z memainkan peran strategis dalam mendukung efisiensi layanan. Dengan adaptabilitas tinggi, keterampilan teknologi, dan kreativitas, mereka dapat menjadi kekuatan utama dalam mendukung visi Unmuh Jember sebagai institusi Islami yang unggul. Pelatihan dan pengelolaan yang optimal akan memperkuat kontribusi mereka dan meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Berikut hasil analisis data penelitian ini dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

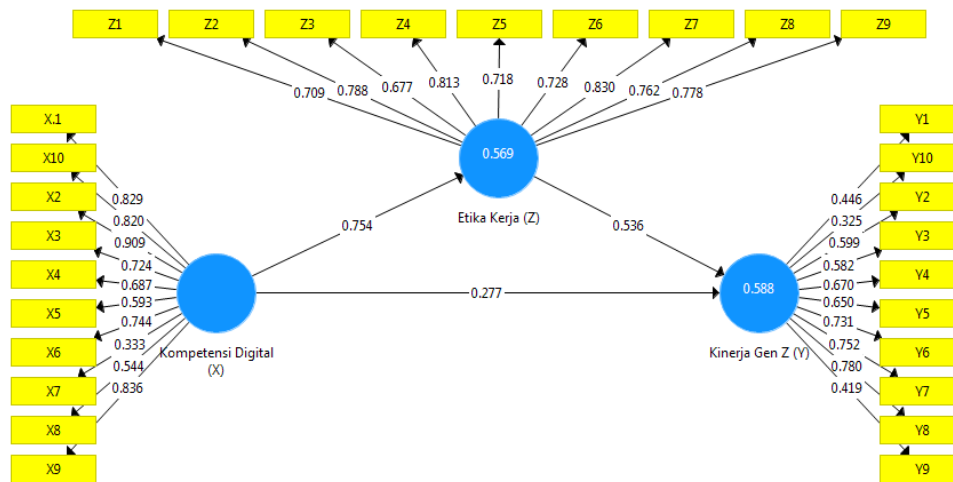
*Outer Model*

Hasil *outer loading* merupakan salah satu indikator penting dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam analisis *Partial Least Square* (PLS) (Ghozali, 2016). *Outer loading* digunakan untuk mengukur hubungan antara indikator-indikator (variabel manifest) dengan variabel laten yang diwakilinya. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam merepresentasikan variabel laten. Dalam penelitian ini, hasil *outer loading* menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai di atas batas minimum yang disarankan, yaitu 0,70 (Ghozali, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan secara signifikan merepresentasikan variabel laten seperti kompetensi digital, etika kerja, dan kinerja tenaga kependidikan Gen Z. Berikut gambar hasil *outer loading* yang ditunjukkan pada gambar 1

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa indikator X7 (0,333), Y1 (0,446), Y10 (0,325), dan Y9 (0,419) memiliki nilai yang paling jauh dari kriteria minimum *outer loading*, yaitu lebih besar dari 0,70 ( $> 0,70$ ). Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari model. Maka perlu diolah kembali yang ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 1. Outer Loading



Gambar 2. Outer Loading Setelah Indikator X7, Y1, Y10, dan Y9 Dikeluarkan  
Tabel 1 adalah outer loading dari masing-masing indikator variabel laten

Tabel 1 Outer Loading

	Etika Kerja (Z)	Kinerja Gen Z (Y)	Kompetensi Digital (X)
X.1			0,821
X.10			0,827
X.2			0,911
X.3			0,734
X.4			0,702
X.5			0,604
X.6			0,740
X.8			0,518
X.9			0,843
Y.2		0,555	
Y.3		0,621	
Y.4		0,699	

	Etika Kerja (Z)	Kinerja Gen Z (Y)	Kompetensi Digital (X)
Y5		0,679	
Y6		0,776	
Y7		0,749	
Y8		0,780	
Z1	0,707		
Z2	0,789		
Z3	0,674		
Z4	0,815		
Z5	0,718		
Z6	0,727		
Z7	0,830		
Z8	0,762		
Z9	0,780		

Pada Tabel 1, setelah indikator X7, Y1, Y10, dan Y9 dikeluarkan, data diolah kembali sehingga seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* yang memenuhi kriteria yang ditetapkan. Meskipun beberapa indikator, seperti X8, Z3, Y2, Y3, Y4, dan Y5, menunjukkan nilai *outer loading* di bawah 0,70, nilai tersebut masih dapat diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat Chin (dalam Ghozali I & Latan H, 2015), yang menyatakan bahwa pada tahap pengembangan skala, nilai *outer loading* dalam rentang 0,50 hingga 0,60 masih dapat digunakan. Dalam penelitian ini, seluruh indikator dinyatakan valid karena tidak ada yang memiliki nilai di bawah 0,50. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

*Composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi tingkat keandalan instrumen pengukuran data, dengan memastikan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terhadap setiap pernyataan bersifat stabil dan konsisten.

Tabel 2. *Composite reliability dan Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Reliabilitas Komposit</i>
Etika Kerja (Z)	0,907	0,923
Kinerja Gen Z (Y)	0,822	0,868
Kompetensi Digital (X)	0,900	0,920

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada Tabel 2 untuk ketiga variabel menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan seluruh nilai melebihi 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat dipercaya.

Menurut Hair (dalam Ghozali I & Latan H, 2015), untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*), salah satu pendekatan yang digunakan adalah dengan melihat nilai *R-squared* ( $R^2$ ). Nilai *R-squared* menggambarkan sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam interpretasi *R-squared*, terdapat kriteria yang digunakan untuk menilai kekuatan model. Jika nilai  $R^2$  lebih besar atau sama dengan 0,75, maka model dianggap memiliki kekuatan penjelasan yang kuat. Jika nilai  $R^2$  berada pada kisaran 0,5, model dianggap memiliki kekuatan penjelasan yang moderat. Sementara itu, jika nilai  $R^2$  kurang dari 0,25, maka model dianggap memiliki kekuatan penjelasan yang lemah. Kriteria ini membantu dalam menilai sejauh mana model yang diuji dapat menjelaskan hubungan antar variabel dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* untuk dua variabel dalam model penelitian. Untuk Etika Kerja (Z), nilai *R Square* sebesar 0,565 menunjukkan bahwa sekitar 56,5% variasi dalam Etika Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang bersifat moderat terhadap variabel tersebut. Sementara itu, untuk Kinerja Gen Z (Y), nilai *R Square* sebesar 0,568 menunjukkan bahwa sekitar 56,8% perubahan dalam Kinerja Gen Z dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam

model. Ini juga menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang cukup kuat, meskipun masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan faktor lain guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

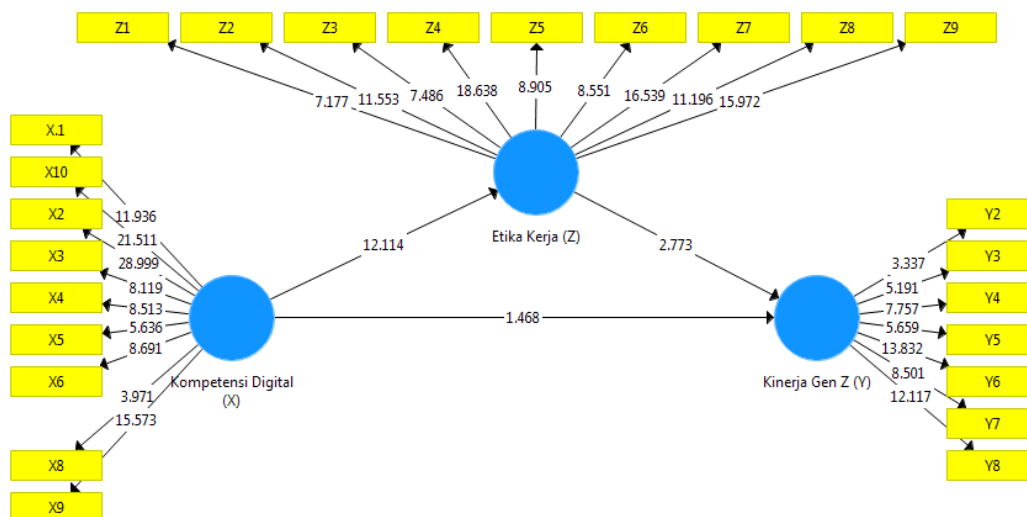
Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Etika Kerja (Z)	0,565	0,557
Kinerja Gen Z (Y)	0,568	0,550

Evaluasi model PLS dilakukan dengan membandingkan nilai Q Square (Q<sup>2</sup>). Jika nilai Q<sup>2</sup> lebih dari 0, maka model memiliki kemampuan prediktif yang baik, sedangkan jika nilainya kurang dari 0, maka model dianggap kurang mampu melakukan prediksi dengan baik. Interpretasi dari nilai Q Square digunakan untuk menilai relevansi prediksi dalam model penelitian ini.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{\text{Kinerja}}^2) \times (1 - R_{\text{Etika Kerja}}^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,550^2) \times (1 - 0,557^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,3025) \times (1 - 0,3102) \\
 &= 1 - (0,6975) \times (0,6898) \\
 &= 1 - 0,481 = 0,519
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q-Square menunjukkan nilai sebesar 0,519, yang dapat dibulatkan menjadi 51,9%. Angka ini mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini cukup memadai untuk menjelaskan variabel endogen, yaitu etika kerja, karena nilai Q-Square lebih besar dari 0 (> 0).



Gambar 3. Hasil Uji T Statistik

Berdasarkan Gambar 3 hasil olah data SmartPLS, dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel Kompetensi Digital terhadap Etika Kerja menunjukkan nilai T-statistik sebesar 12.114, yang berarti signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ( $T > 1.96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja. Selanjutnya, hubungan antara Etika Kerja terhadap Kinerja Gen Z juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 2.773, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Gen Z. Namun, pada jalur langsung antara Kompetensi Digital terhadap Kinerja Gen Z, diperoleh nilai T-statistik sebesar 1.468, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 1.96. Artinya, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari Kompetensi Digital terhadap Kinerja Gen Z. Dengan demikian, Etika Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Kompetensi Digital dan Kinerja Gen Z. Selain itu, seluruh indikator dalam model ini valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya secara signifikan.

Uji pengaruh langsung merupakan bagian penting dalam analisis model hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lain secara langsung. Model pengaruh langsung dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3, beserta hasil uji pengaruh langsung yang diperoleh pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Pengaruh Langsung

	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
Etika Kerja (Z) -> Kinerja Gen Z (Y)	2,773	0,006	Diterima
Kompetensi Digital (X) -> Etika Kerja (Z)	12,114	0,000	Diterima
Kompetensi Digital (X) -> Kinerja Gen Z (Y)	1,468	0,143	Ditolak

Hasil uji pengaruh langsung yang disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember

Hasil uji hipotesis dengan nilai T statistic sebesar  $1,468 < 1,96$  artinya hipotesis ditolak kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja tendik Gen Z di Unmuh Jember. Temuan ini berimplikasi pada teori Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Wernerfelt (dalam Wuryaningrat, 2020), yang menyatakan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh individu atau organisasi hanya akan memberikan keunggulan kompetitif jika memenuhi kriteria valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable (VRIN). Dalam konteks ini, kompetensi digital tenaga kependidikan di Unmuh Jember mungkin sudah bersifat umum (tidak rare) dan menjadi keterampilan dasar yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga berimplikasi terhadap Teori Task-Technology Fit (TTF) yang dikemukakan oleh Goodhue & Thompson (Mustikasari, 2021). Teori ini menyatakan bahwa teknologi hanya akan meningkatkan kinerja individu jika terdapat kesesuaian antara tugas yang dilakukan dengan teknologi yang digunakan. Dalam penelitian ini, meskipun tenaga kependidikan Gen Z memiliki keterampilan digital yang baik, tugas-tugas mereka lebih berorientasi pada pelayanan administratif dan komunikasi interpersonal, di mana faktor-faktor seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan problem-solving lebih menentukan efektivitas kerja dibandingkan dengan keterampilan digital itu sendiri. Dengan demikian, rendahnya kesesuaian antara kompetensi digital dan tugas utama tenaga kependidikan dapat menjelaskan mengapa kompetensi digital tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

Efektivitas kompetensi digital terhadap kinerja sangat bergantung pada bagaimana teknologi digunakan dalam lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tidak sepenuhnya mendukung pemanfaatan teknologi secara optimal, maka pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja menjadi tidak signifikan. Sebagian besar tenaga kependidikan di Unmuh Jember mungkin telah menguasai kompetensi digital dasar, seperti penggunaan aplikasi perkantoran, email, dan sistem informasi akademik. Dengan demikian, kompetensi digital dianggap sebagai keterampilan standar yang harus dimiliki, bukan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Karena sudah menjadi kebutuhan umum dalam dunia kerja, kompetensi digital tidak lagi memberikan nilai tambah yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Selain itu, banyak tugas yang dijalankan oleh tenaga kependidikan Unmuh Jember lebih berfokus pada pelayanan administratif, pengelolaan data, serta interaksi langsung dengan mahasiswa dan dosen. Meskipun teknologi dapat mendukung tugas-tugas ini, interaksi langsung serta keterampilan dalam manajemen administrasi dan layanan publik lebih menentukan efektivitas kerja. Faktor-faktor seperti komunikasi interpersonal, kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara efisien, serta pelayanan yang ramah dan responsif memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja tenaga kependidikan dibandingkan dengan keterampilan digital semata.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Baharrudin et al., 2021) bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja Dispermades Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sarinten, 2023) mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja guru, serta penelitian yang dilakukan oleh (Elisnawati et al., 2023) bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan.

#### 2. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Etika Kerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember

Kompetensi digital berpengaruh terhadap etika kerja tendik Gen Z di Unmuh Jember yang dibuktikan dengan nilai T statistic sebesar  $12,114 > 1,96$  dan nilai koefisien jalur sebesar 0,000, artinya Hipotesis diterima. Temuan ini berimplikasi pada Teori *Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (dalam Mahyarni, 2013), yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol

perilaku. Dalam konteks ini, kompetensi digital dapat memengaruhi sikap tenaga kependidikan terhadap etika kerja, karena individu yang memiliki keterampilan digital yang baik akan lebih sadar terhadap konsekuensi dari tindakan mereka di lingkungan digital. Misalnya, pemahaman tentang keamanan data, transparansi informasi, dan etika komunikasi digital menjadi faktor yang memperkuat penerapan etika kerja di era digital.

Perkembangan teknologi digital telah mengubah sistem kerja di berbagai institusi, menjadikan kompetensi digital sebagai kebutuhan esensial bagi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas secara efisien dan adaptif. Namun, pemanfaatan teknologi juga harus diimbangi dengan penerapan etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Gen Z, yang mulai mendominasi dunia kerja, memiliki karakteristik unik, seperti ketergantungan tinggi pada teknologi, kemampuan multitasking, dan preferensi terhadap fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karakteristik ini memengaruhi etika kerja dalam lingkungan digital. Sebagai institusi yang berlandaskan nilai-nilai Islami, Unmuh Jember memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikannya, termasuk Generasi Z, menerapkan etika kerja yang selaras dengan visi dan misi universitas. Kajian ini menjadi penting mengingat masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara kompetensi digital dan etika kerja, terutama dalam konteks perguruan tinggi seperti Unmuh Jember. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis guna meningkatkan kinerja organisasi melalui sinergi antara kompetensi digital dan penerapan etika kerja yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (L Wairisal, 2022) bahwa etika kerja berpengaruh pada kompetensi dosen di FKIP Universitas Patimura. Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh (Afandi, 2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping.

### 3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember

Nilai T Statistic sebesar  $2,773 > 1,96$  dengan memiliki nilai koefisien jalur  $0,006 < 0,05$  artinya hipotesis diterima bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja tendik Gen Z di Unmuh Jember. Temuan ini berimplikasi pada Teori Etika Kerja Weberian, yang dikemukakan oleh Max Weber (Jasmiyanto & Handini, 2016) dan (Masngudi, 2022), yang menjelaskan bahwa etos kerja yang kuat, kedisiplinan, dan dedikasi terhadap pekerjaan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan Generasi Z yang memiliki kesadaran tinggi terhadap nilai-nilai etika kerja cenderung lebih bertanggung jawab, bekerja lebih disiplin, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Etika kerja mencakup nilai-nilai dan sikap individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Etika kerja yang baik, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, etika kerja mencerminkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa kerja keras memiliki peran penting, sementara kelebihan uang dianggap dapat membawa dampak negatif (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Oleh karena itu, tenaga kependidikan Gen Z di Unmuh Jember lebih cenderung untuk berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta memenuhi harapan yang ada, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka secara signifikan.

Di Unmuh Jember, penerapan etika kerja yang baik di kalangan tenaga kependidikan Gen Z dapat memperkuat rasa saling menghargai dan meningkatkan kerja sama antar rekan kerja Lingkungan kerja yang kolaboratif dan berbasis nilai-nilai etika dapat menciptakan suasana yang lebih produktif dan harmonis, sehingga tenaga kependidikan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa nilai-nilai etika yang diterapkan oleh institusi mendukung dan menghargai kontribusi mereka, hal ini akan semakin meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas terhadap organisasi. Dampak positif ini tidak hanya terlihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga dari hubungan kerja yang lebih solid dan budaya kerja yang lebih profesional. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Nurhasanah et al., 2022), (Nasution & Islamiati, 2021) dan (Rum et al., 2019) yang menunjukkan bahwa etika kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja individu dalam berbagai sektor pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi bahwa etika kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral dalam bekerja, tetapi juga sebagai faktor yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan akademik.

Tabel 5. Uji Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values	Keterangan
Kompetensi Digital (X) -> Kinerja Gen Z (Y)	2,570	0,010	Diterima

#### 4. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Tendik Gen Z di Unmuh Jember Melalui Etika Kerja

Pada tabel 5. menunjukkan kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja tendik Gen Z di Unmuh Jember melalui etika kerja yang dibuktikan dengan nilai T Statistic sebesar  $2,570 > 1,96$  dan memiliki nilai koefisien jalur  $0,010 < 0,05$  artinya etika kerja memberikan pengaruh tidak langsung antara kompetensi digital terhadap kinerja tendik Gen Z di Unmuh Jember. Temuan ini berimplikasi pada Teori Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (dalam Mahyarni, 2013), yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Dalam konteks ini, kompetensi digital sebagai keterampilan teknis tidak akan secara langsung meningkatkan kinerja jika tidak disertai dengan norma etika kerja yang kuat, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan integritas. Oleh karena itu, etika kerja berperan sebagai mekanisme regulasi yang memastikan bahwa keterampilan digital digunakan secara optimal dalam lingkungan kerja.

Kompetensi digital mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi, aplikasi, dan media digital secara efektif dalam menjalankan tugas. Namun, tanpa landasan etika kerja yang kuat, kemampuan ini dapat disalahgunakan atau tidak dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kinerja. Generasi Z, yang memiliki kecenderungan multitasking dan kecepatan dalam mengadopsi teknologi, sering menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tendik jika tidak disertai dengan penerapan nilai-nilai etika kerja seperti integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas. Sebagai contoh, penguasaan teknologi tanpa etika kerja dapat menyebabkan penyalahgunaan waktu kerja untuk aktivitas pribadi atau penggunaan perangkat digital untuk tujuan yang tidak mendukung tugas organisasi. Dalam konteks Unmuh Jember, etika kerja menjadi faktor penting yang harus diperkuat karena perguruan tinggi ini berlandaskan nilai-nilai Islami yang menekankan tanggung jawab, kejujuran, dan pelayanan kepada masyarakat. Etika kerja menjadi penghubung yang menjadikan kompetensi digital bermanfaat secara nyata untuk meningkatkan kinerja tendik. Dengan etika kerja yang baik, tendik dapat memanfaatkan kompetensi digital secara efisien untuk mendukung pelayanan akademik, administrasi, dan pengembangan institusi.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tendik Gen Z di Unmuh Jember. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor pendukung lainnya. Namun, kompetensi digital terbukti berpengaruh positif terhadap etika kerja tendik Gen Z, di mana kemampuan teknologi yang baik mendukung mereka dalam menerapkan nilai-nilai etika kerja seperti integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Selanjutnya, etika kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tendik Gen Z. Etika kerja yang kuat memungkinkan tendik untuk memanfaatkan potensi mereka secara optimal, sehingga mendukung efektivitas dan produktivitas kerja.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa etika kerja berperan sebagai variabel intervening antara kompetensi digital dan kinerja. Meskipun awalnya kompetensi digital tidak berdampak langsung terhadap kinerja, kehadiran etika kerja mampu mengubah hubungan tersebut. Dengan adanya etika kerja, kompetensi digital yang dimiliki tendik dapat dimanfaatkan secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Kesimpulan ini menegaskan bahwa selain pengembangan kompetensi digital, membangun budaya kerja yang beretika menjadi langkah penting untuk memastikan kinerja maksimal tendik Gen Z di Unmuh Jember.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi untuk pengembangan penelitian di masa mendatang. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan sampel yang hanya berfokus pada tenaga kependidikan Gen Z di Universitas Muhammadiyah Jember, serta pendekatan *cross-sectional* yang tidak menangkap dinamika perubahan variabel dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini hanya menguji etika kerja sebagai variabel mediasi tanpa mempertimbangkan faktor moderasi yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, pertama, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan melibatkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja, yang mungkin juga berperan dalam memediasi atau memoderasi hubungan antara kompetensi digital, etika kerja, dan kinerja. Kedua, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada berbagai sektor atau institusi lainnya, baik di dalam maupun di luar pendidikan tinggi, untuk menguji apakah temuan ini bersifat *generalizable* pada konteks yang berbeda. Ketiga, pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman, pandangan, dan tantangan yang dihadapi oleh tendik Gen Z dalam mempraktikkan etika kerja di era digital. Serta keempat, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan untuk membandingkan dengan generasi

lain, seperti Generasi Y (milenial) atau Generasi X, guna melihat perbedaan karakteristik generasi dalam kaitannya dengan kompetensi digital, etika kerja, dan kinerja.

## Referensi

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>.
- Andersson, H. R., Svensson, A., Frank, C., Rantala, A., Holmberg, M., & Bremer, A. (2022). Ethics education to support ethical competence learning in healthcare: an integrative systematic review. *BMC Medical Ethics*, 23(1), 1–26. <https://doi.org/10.1186/s12910-022-00766-z>
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 1–9. <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/12/12>
- Benedicto, H. R., & Caelian, M. V. (2021). The Influence of Work Ethics on Job Performance of Government Employees. *Philippine Social Science Journal*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.52006/main.v4i1.313>
- Cahen, F., & Borini, F. M. (2020). International Digital Competence. *Journal of International Management*, 26(1), 100691. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100691>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali I & Latan H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Universitas Diponegoro.
- Hartin, V. F., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201–213. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437>
- Hutasuhut, J., Syamsuri, A., Saragih, A., & Chyntia Ovami, D. (2020). Etika Kerja Islam Dan Relevansinya Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah). *Seminar Hasil Penelitian Kerjasama Universitas Muslim Nusantara*, 96, 162–172.
- Jasmiyanto, D., & Handini, R. (2016). Etos Kerja Penjual Jamu Keliling Migran Solo Di Surabaya David. *Paradigma*, 4(3), 1–23.
- L Wairisal, P. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Ethics on Lecturer Competence and Performance. *Journal of World Science*, 1(12), 1154–1163. <https://doi.org/10.58344/jws.v1i12.159>
- Larasshati, K., & Priyastiwati, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 514–527. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Made Ermawati, N., Ayu Putu Sri Widnyani, I., & Made Kartika, I. (2024). *Pengaruh Kompetensi Digital, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung Article Info*. 5(3), 2050–2056. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330>
- Mahyarni, M. (2013). Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal EL-RİYASAH*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.24014/jel.v4i1.17>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masngudi, M. (2022). Etos Kerja Islam Dan Dunia Usaha Santri Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Literatur). *AT-THARIQ: Jurnal Studi Islam Dan Budaya*, 2(01). <https://doi.org/10.57210/trq.v2i01.145>
- Mehrvarz, M., Heidari, E., Farrokhnia, M., & Noroozi, O. (2021). The mediating role of digital informal learning in the relationship between students' digital competency and their academic performance. *Computers and Education*, 167(March), 104184. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104184>
- Mustikasari, R. (2021). Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Individu Dalam Menggunakan E-Medical Record System Di Instalasi Rawat Jalan RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 138. <https://doi.org/10.33560/jmiki.v9i2.327>
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2021). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10–20. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/6077/3199>
- Ningsih, Wahyu, P., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(07), 39–48. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan I Wayan Putra (1) I Gede Putu Kawiana (2) I Wayan Suartina (3) (1)(2)(3)*. 2(3), 678–687.
- Rahmi Pertiwi, G., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Jenis Jenis Penelitian Ilmiah Kependidikan. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 41–52. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.59>
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>
- Riduan, M., & Riza Firdaus, M. (2024). Transformasi Digital Dan Kinerja : Kajian Peran Budaya Organisasi. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 48–58.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *591 Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Saputri, R. N., & Prasetyo, W. H. (2023). Penguasaan Kompetensi Digital Berdasarkan Efikasi Diri Dan Jenis Kelamin: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Civic Hukum*, 8(November), 191–203. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jurnalcivichukum/article/download/25295/13246>
- Sarinten, S. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru yang Dimediasi oleh Teacher Readiness for Change. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6(1), 83–92. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryana, N., Kurniawan, A., & Paramarta, V. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5), 1720–1727.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Wuryaningrat, N. F. (2020). Kemampuan inovasi industri kreatif di Indonesia. In *Jurnal Pesisir dan Laut Tropis* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=8AsNEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ekonomi+kreatife&ots=ew-MJ7sP3r&sig=y9wil4m0XHKSkwEXKyt3D1UVcms>
- Yu, J., & Moon, T. (2021). Impact of digital strategic orientation on organizational performance through digital competence. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13179766>
- Zhestkova, Y. A., Maklaeva, E. V., Filippova, L. V., Fomina, N. I., & Fedorova, S. V. (2020). *Digital Competence of a Teacher as a Means of Education Process Managing in a High School*. 437(Detp), 586–592. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200509.107>