

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI DIGITAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
(Studi pada Konten Kreator Kota Semarang)**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Muhamad Ichsanulloh
NIM. 30401900198

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI DIGITAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF**

(Studi pada Konten Kreator Kota Semarang)

Disusun Oleh :

Muhamad Ichsanulloh

NIM. 30401900198

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Januari 2024

Dosen Pembimbing


Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus (HRM)

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
KOMPETENSI DIGITAL DAN PERILAKU KERJA INOVATIF
(Studi pada Konten Kreator Kota Semarang)

Disusun Oleh :

Muhamad Ichsanulloh

NIM. 30401900198

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 1 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji I


Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E, M.Bus
NIDN. 0629127101


Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd, MM
NIDN. 1029087902

Dosen Penguji II


Dra. Wasitowati, MM
NIDN. 0021015901

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 24 Januari 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

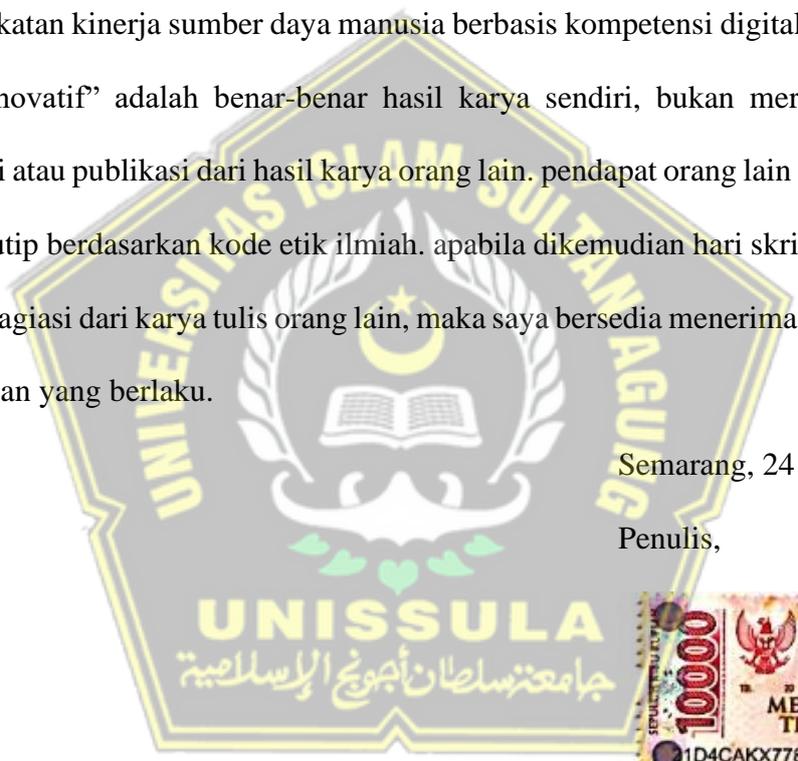
Nama : Muhamad Ichsanulloh

NIM : 30401900198

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Model Peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif” adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau publikasi dari hasil karya orang lain. pendapat orang lain dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. apabila dikemudian hari skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 24 Januari 2024

Penulis,



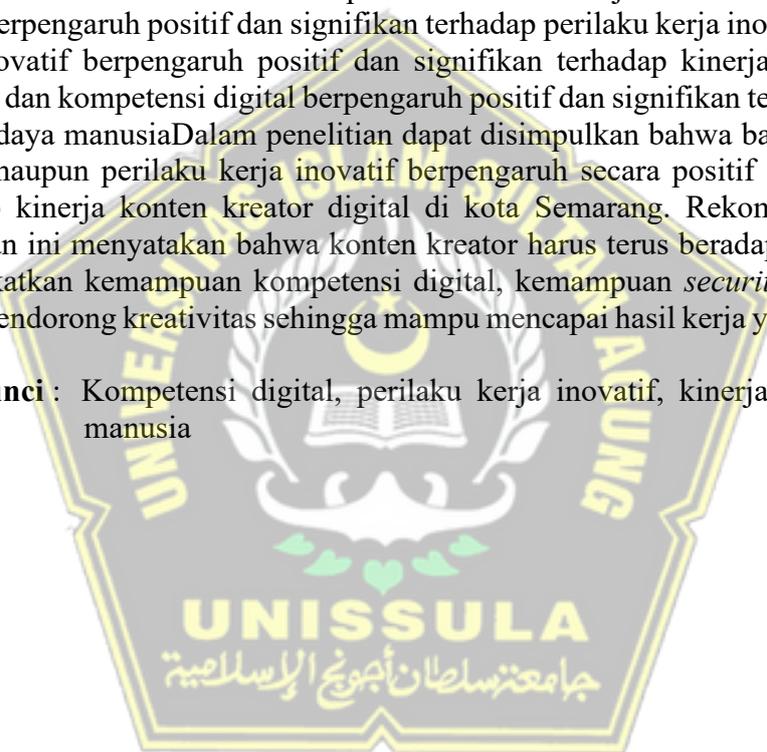
Muhamad Ichsanulloh

NIM. 30401900198

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kinerja konten kreator di Kota Semarang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menganalisis pengaruh variabel kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Data didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui link Google form calon responden para konten kreator yang ada di kota Semarang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi digital maupun perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja konten kreator digital di kota Semarang. Rekomendasi dalam penelitian ini menyatakan bahwa konten kreator harus terus beradaptasi dan terus meningkatkan kemampuan kompetensi digital, kemampuan *security* dan inisiatif untuk mendorong kreativitas sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kata kunci : Kompetensi digital, perilaku kerja inovatif, kinerja sumber daya manusia



ABSTRACT

This study aims to explain the role of digital competence and innovative work behavior in improving the performance of content creators in Semarang City. The method used is a quantitative approach by analyzing the influence of digital competency variables and innovative work behavior on human resource performance variables. Data was obtained through a questionnaire distributed via Google form link prospective respondents of content creators in the city of Semarang. The sampling technique in this study was purposive sampling. The results of this study indicate that digital competence has a positive and significant effect on innovative work behavior, innovative work behavior has a positive and significant effect on human resource performance and digital competence has a positive and significant effect on human resource performance In the study it can be concluded that both digital competence and innovative work behavior have a positive and significant effect on the performance of digital content creators in the city of Semarang. Recommendations in this study state that content creators must continue to adapt and continue to improve digital competency skills, security capabilities and initiatives to encourage creativity so as to achieve maximum work results.

Keywords : Digital Competence, Innovative work behavior, human resource performance



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa yang telah memberikan berbagai anugrah terselesainya Skripsi ini dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Pada Kompetensi Digital Dan Perilaku Kerja Inovatif”. Oleh karena itu pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Orang tua dan keluarga penulis Ibu Sufiyah dan Bapak Sarpin yang senantiasa memberikan sumbangan doa, kasih sayang, materi dan motivasi yang tak ternilai bagi penulis. Semoga Allah selalu melindungi keluarga dan dalam lindungan-Nya.
2. Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus (HRM) selaku pembimbing yang telah memberikan waktu untuk membimbing penyusunan Usulan Penelitian Skripsi ini
3. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan kesempatan studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberi kesempatan studi di Program Studi Manajemen dan motivasi.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan motivasi dan dinamika keilmuan.

6. Rekan–rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah mendukung dan memotivasi kami untuk belajar.

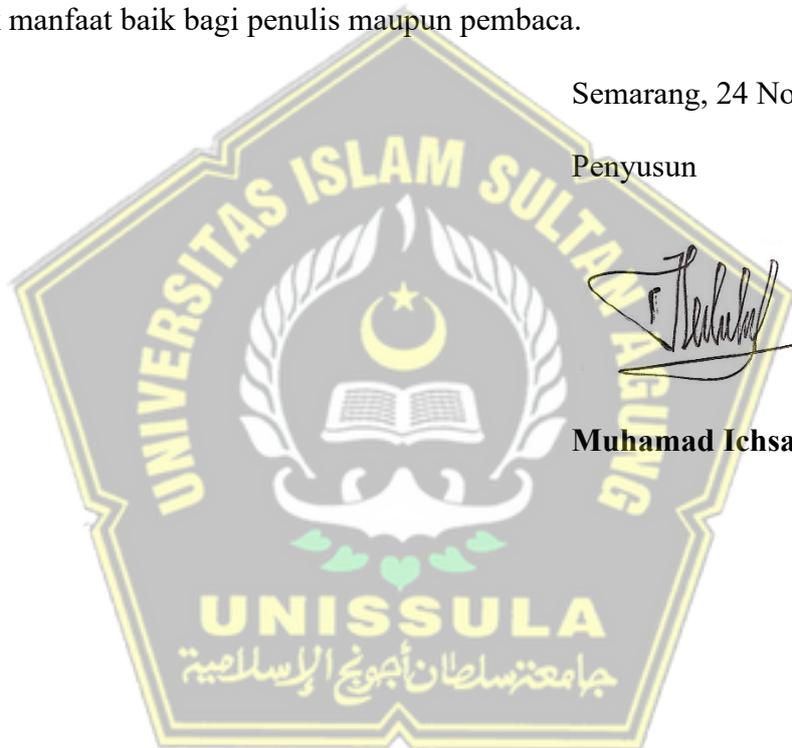
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak sempurna, untuk itu penulis memohon maaf atas kekurangan yang ada serta bersedia menerima saran dan masukan yang membangun. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 24 November 2023

Penyusun



Muhamad Ichsanulloh

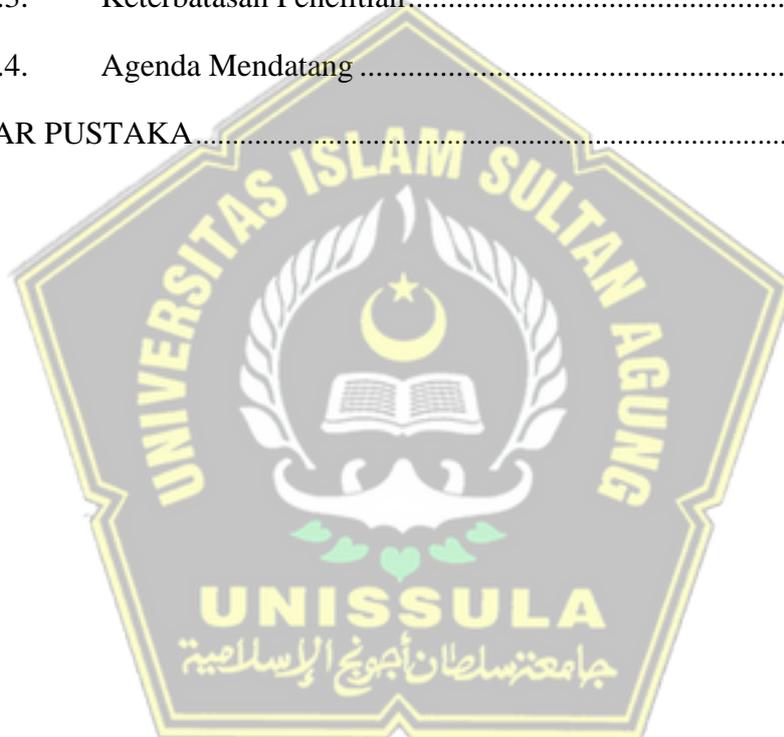


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.2. Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.3. Kompetensi Digital	13
2.4. Perilaku Kerja Inovatif	15
2.5. Penelitian Terdahulu	19
2.6. Pengembangan Hipotesis	20
2.6.1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif	20
2.6.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	21

2.6.3.	Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	22
2.7.	Model Empirik Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1.	Jenis Penelitian.....	24
3.2.	Populasi dan Sampel	24
3.3.	Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1.	Sumber Data Primer.....	26
3.3.2.	Sumber Data Sekunder	26
3.3.3.	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
3.5.	Teknik Analisis Data.....	29
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif	30
3.5.2.	Uji Outer Model.....	30
3.5.2.1	Uji Validitas.....	30
3.5.2.2	Uji Reabilitas	32
3.5.3.	Model Struktural atau Inner Model.....	32
3.5.4.	Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1.	Statistik Deskriptif	34
4.1.1.	Karakteristik Responden	34
4.1.2.	Deskriptif Variabel Penelitian.....	37
4.2.	Analisa Data Menggunakan Struktural Equation Model	41
4.2.1.	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
4.2.1.1.	Uji Validitas Konvergen	42
4.2.1.2.	Uji Validitas Diskriminan.....	43
4.2.1.3.	Uji Reliabilitas	45
4.2.2.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	46
4.2.2.1.	R-Square	46
4.2.2.2.	F-Square	47
4.2.3.	Pengujian Hipotesis	48
4.3.	Pembahasan.....	50

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	50
4.3.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	50
4.3.3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	51
BAB V PENUTUP	52
5.1. Simpulan	52
5.2. Saran	53
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	54
5.4. Agenda Mendatang	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Analisis Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator.....	28
Tabel 3.2	Skala Likert.....	29
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	36
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Konten	36
Tabel 4.6.	Deskriptif Variabel Kompetensi Digital	38
Tabel 4.7.	Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	39
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Kinerja SDM	40
Tabel 4.9.	Nilai Outer Loading.....	43
Tabel 4.10.	Hasil Nilai Cross Loading	44
Tabel 4.11.	Hasil Nilai AVE	45
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas.....	45
Tabel 4.13.	Hasil Nilai R-Square.....	46
Tabel 4.14.	Hasil Nilai F Square.....	47
Tabel 4.15.	Pengujian Pengaruh Langsung	48
Tabel 4.16.	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	48

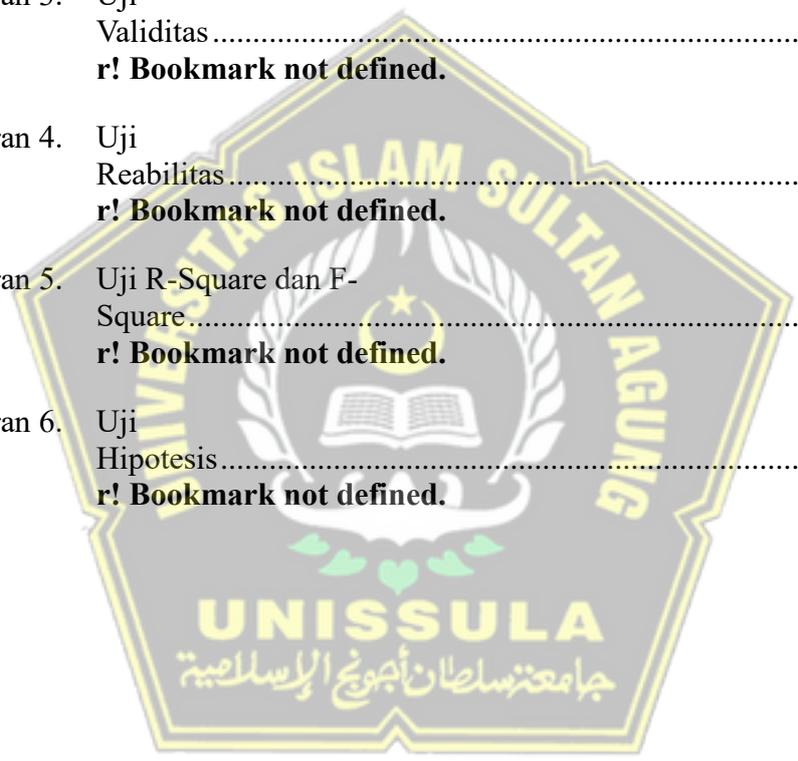
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Data Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka	3
Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Penelitian	23
Gambar 4. 1. Diagram Model Hubungan Kausalitas	41
Gambar 4. 2. Diagram Uji Validitas Convergen	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	Erro r! Bookmark not defined.
Lampiran 2.	Analisa Data Penelitian.....	Erro r! Bookmark not defined.
Lampiran 3.	Uji Validitas.....	Erro r! Bookmark not defined.
Lampiran 4.	Uji Reabilitas.....	Erro r! Bookmark not defined.
Lampiran 5.	Uji R-Square dan F- Square.....	Erro r! Bookmark not defined.
Lampiran 6.	Uji Hipotesis.....	Erro r! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan sistem informasi di era sekarang ini memaksa sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan menjalankan dan mengoperasikan beragam aktivitas digital. Aktivitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi di era digital saat ini harus berfokus pada bagaimana organisasi mampu meningkatkan kinerjanya dengan dukungan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif.

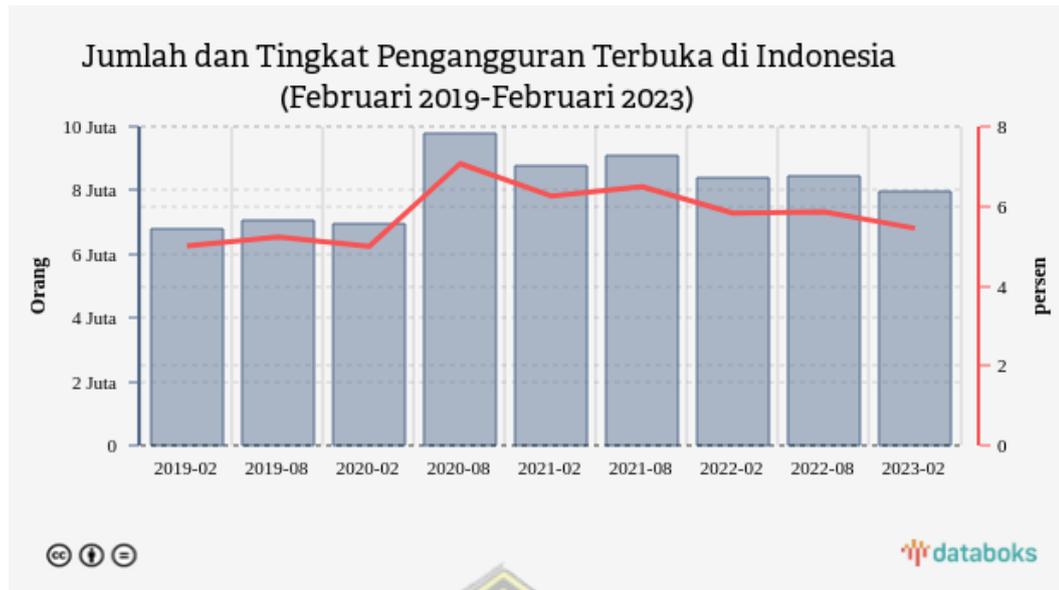
Selain itu, untuk memenangkan persaingan antar organisasi maka peran teknologi digital sangatlah penting. Dengan pemanfaatan kompetensi digital sumber daya manusia, perusahaan dapat mencari kemajuan baru untuk mengantisipasi globalisasi dan bersaing secara komersial dengan para pesaing. Pemanfaatan teknologi untuk menunjang operasional memberikan banyak manfaat, antara lain kemampuan mendistribusikan data dengan cepat, mudah, aman, dan biaya yang relatif murah.

Dengan semakin berkembangnya peran dan fungsi sistem informasi, teknologi informasi menjadi sangat penting dalam situasi saat ini, sehingga suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan hasil yang lebih baik serta kinerja individu, memperbanyak dan meningkatkan kualitas hasil produksi. Pertumbuhan suatu bisnis dapat dicapai melalui peran teknologi digital. Kebutuhan suatu perusahaan dalam memanfaatkan teknologi digital dapat memotivasi perusahaan

untuk mempunyai karyawan yang mempunyai kemampuan teknologi digital dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam memenuhi tujuan individu, organisasi, pendidikan, serta ketenagakerjaan sangat begitu membutuhkan peran keahlian dalam penggunaan teknologi digital (Katz, 2007).

Era Society 5.0 merupakan peluang sekaligus tantangan dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk meningkatkan perekonomian negara. Namun di sisi lain, lapangan kerja menjadi kebutuhan yang semakin mendesak seiring dengan peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang signifikan setiap tahunnya. Perguruan tinggi karenanya selalu merancang lulusannya (lulusan baru) agar mampu bersaing di dunia industri dan dunia usaha (Karman, 2022).

Kenyataannya program pendidikan di negara kita dirancang untuk melatih pekerja, bukan wirausaha. Secara umum lulusan perguruan tinggi lebih memilih bekerja dengan penghasilan tetap, berangkat kerja pagi dan pulang larut malam. Bekerja di ruangan nyaman ber-AC adalah pekerjaan yang ideal karena secara status sosial dipandang lebih baik oleh masyarakat. Jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat setiap tahunnya tetapi hal tersebut tidak dibarengi dengan penambahan lapangan kerja sehingga jumlah kumulatif pengangguran menurut BPS per Agustus 2020 mencapai 9,1 juta orang (Karman, 2022). Adapun data statistik jumlah pengangguran di Indonesia menunjukkan angka yang relatif tinggi sebagai berikut (Databoks, 2023):



Gambar 1.1 Data Jumlah dan Tingkat Pengangguran Terbuka

Ekonomi kreatif diusung sebagai sebuah konsep di era Society 5.0 sejalan dengan perkembangan teknologi dan perhatian terhadap pentingnya kreativitas, ide, serta pengetahuan dari sumber daya manusia (SDM). Industri kreatif di Indonesia masih tergolong baru dan diwadahi oleh pemerintah melalui Badan Ekonomi Kreatif atau disingkat Bekraf. Bekraf memiliki visi menjadikan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi global dalam ekonomi kreatif pada tahun 2030 (Karman, 2022). Generasi muda yang memiliki kemampuan berpikir kreatif, kritis dan inovatif diharapkan mampu berpartisipasi, menyikapi dan beradaptasi dengan realita saat ini (Karsono, 2021).

Kementerian Perindustrian telah mengidentifikasi empat langkah strategis yang akan dilakukan adalah: Pertama, mendorong tenaga kerja Indonesia untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, termasuk menggunakan teknologi *Internet of Things* atau mengintegrasikan kemampuan Internet ke dalam lini produksi industri. Kedua, memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing industri kreatif digital agar dapat memasuki pasar ekspor melalui program industri kreatif digital. Ketiga, pemanfaatan teknologi

digital yang lebih optimal pada industri dalam negeri. Keempat, mendorong inovasi teknologi melalui pengembangan kreativitas bisnis dengan memfasilitasi inkubasi bisnis agar semakin banyak wirausaha berbasis teknologi di kota-kota Indonesia (Satya, 2018).

Kebutuhan akan pekerja dengan keterampilan teknologi digital diperkirakan akan meningkat di tahun-tahun mendatang. Hal ini didukung oleh perusahaan, lembaga publik, dan instansi pemerintah yang menerapkan transformasi digital pada bisnis jasanya. Permasalahannya adalah masih adanya kesenjangan kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten. Menurut laporan penelitian “Asia Pacific Digital Skills Survey: The Economic Benefits of a Tech-savvy Workforce” yang diterbitkan oleh (Gallup & Amazon Web Service, 2023), Survei ini melibatkan 1.412 pekerja Indonesia dan 348 pengusaha. Mereka memiliki latar belakang dalam organisasi bisnis, lembaga publik, dan lembaga pemerintah. Survei ini dilakukan pada tanggal 2 hingga 23 Agustus 2022. Dalam risetnya, (Gallup & Amazon Web Service, 2023) mengelompokkan keterampilan teknologi digital ke dalam tiga tingkatan: dasar, menengah, dan lanjutan. Keterampilan dasar meliputi ; penggunaan surat elektronik, pengolahan kata, media sosial, dan penggunaan perangkat lunak untuk mendukung produktivitas kerja. Keterampilan menengah mencakup ; mendesain halaman menggunakan template, memecahkan masalah aplikasi, dan analisis data. Keterampilan tingkat lanjut mencakup arsitektur atau pemeliharaan komputasi awan, pengembangan aplikasi, kecerdasan buatan, dan pembelajaran mesin.

Proporsi pekerja digital di Indonesia cenderung rendah dibandingkan negara lain di kawasan Asia Pasifik. Menurut penelitian (Gallup & Amazon Web Service, 2023), hanya 27% pekerja dalam negeri yang memiliki keterampilan digital. Rinciannya 13% pekerja Indonesia akan memiliki keterampilan dasar digital. Sebanyak 7% pekerja Indonesia memiliki keterampilan menengah. Sementara itu, 7% pekerja rumah tangga mempunyai kualifikasi lanjutan.

Laporan oleh Glints (2023) bertajuk “Hiring in 2023: Where Employers Are Hunting for Talent in Southeast Asia” juga menyoroti kurangnya tenaga profesional yang terampil di bidang teknologi digital di Indonesia, masalah talenta semakin parah karena sebagian besar talenta berbasis di Jakarta (karena sebagian besar perusahaan juga berkantor pusat di Jakarta). Oleh karena itu, jika Anda ingin memenuhi tuntutan pekerjaan di luar Jakarta, jumlah kandidat yang berkualitas atau berpengalaman semakin terbatas.

Fenomena perkembangan ekonomi digital di Indonesia merupakan peluang yang sangat menjanjikan untuk masa depan. Munculnya berbagai inovasi dari para pelaku ekonomi digital dalam mengembangkan aktivitas usaha mereka. Teori inovasi menekankan bahwa inovasi melampaui kreativitas dan mencakup implementasi ide-ide kreatif menjadi hal baru dan pengembangan hal-hal baru ke dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Perilaku inovatif sumber daya manusia lebih bermanfaat dan memberi nilai tambah menggunakan cara-cara yang lebih efektif dan efisien untuk memecahkan masalah yang dihadapi selama menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu (Jong & Hartog, 2008) mengembangkan perilaku kerja inovatif, yang tidak hanya menjelaskan masalah

dalam menghasilkan ide tetapi juga menetapkan perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut. Tujuan akhir dari pengembangan perilaku kerja inovatif adalah peningkatan kinerja individu dan organisasi. Di era digital saat ini, kinerja sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif diharapkan dapat mengakses beragam sumber daya digital yang tersedia dan cakap dalam memanfaatkannya untuk mendukung kegiatan organisasi maupun perusahaan.

Kota Semarang kini banyak bermunculan pelaku industri berbasis kreatif digital, salah satu media yang dimanfaatkan adalah media seperti Youtube, Instagram, Tiktok dan yang lainnya. Mereka yang bekerja dibidang industri kreatif digital biasanya menyebut diri mereka sebagai Konten Kreator. Konten kreator adalah profesi yang menciptakan konten, baik berupa teks, gambar, video, audio, atau gabungan dua materi atau lebih. Konten ini dibuat untuk media, khususnya media digital, seperti *YouTube*, *Instagram*, *Blogger*, dan banyak platform media sosial lainnya (Sayugi, 2018). Ada banyak jenis konten kreator diantaranya ; *blogger* (menulis di blog platform), *podcaster* ((pembuat konten audio/siaran), *influencer* sosial media (pembuat konten instagram, tiktok, facebook), fotografer (pembuat konten visual melalui fotografi), penulis konten (menulis artikel, situs web atau medsos), seniman digital (pembuat ilustrasi atau desain grafis), *youtuber* (membuat video di youtube) dan *streamer* (pembuat konten streaming di sebuah platform seperti Twitch).

Konten kreator memanfaatkan media digital untuk membuat konten hiburan seperti video hiburan, edukasi, dan bahkan biasanya mereka mampu untuk mendorong promosi dari sebuah *brand* Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).

Oleh karena itu saat ini banyak sekali orang berlomba-lomba untuk membuat konten media digital untuk dimasukan ke platform digital untuk mendapatkan penghasilan. Alasan kebebasan untuk mengekspresikan diri dan kreativitasnya melalui konten yang dibuat menjadi daya tarik bagi banyak orang yang ingin mengejar karir yang lebih fleksibel dan kreatif.

Pertumbuhan industri ekonomi kreatif digital di kota Semarang kini terus meningkat, namun agar sebuah konten kreator mampu bertahan dan memperluas jangkauan serta tidak berhenti ditengah jalan maka diperlukan kemampuan manajemen yang baik, sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif, serta ditunjang dengan kemampuan kompetensi digital yang cukup. Upaya ini bertujuan untuk mendukung pengembangan sistem perekonomian yang berdasarkan kreativitas dan inovasi. Permasalahan lain muncul karena peneliti minilai bahwa sistem industri kreatif digital ini mampu untuk mengurangi tingginya pengangguran pasca sekolah. Industri kreatif digital di kota Semarang dipilih dalam penelitian ini karena ekonomi kreatif yang digerakkan oleh industri kreatif dinilai layak untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan inovatif, mampu berkreasi serta inovasi dan kapasitas untuk mengembangkan lapangan kerja. Mengembangkan kemampuan inovatif menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu daerah dan memberikan dampak sosial yang positif.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk memperkaya hasil penelitian yang menyoroti fenomena perkembangan konten kreator digital di Indonesia menggunakan pendekatan yang berbeda yaitu dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh variabel sehingga pemahaman teoretis menyangkut permasalahan ini semakin luas dan memadai dengan mengkaji lebih

jauh permasalahan terkait kinerja sumber daya manusia dengan fokus pada peran kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini akan dilakukan dengan melibatkan pekerja bidang industri kreatif konten kreator digital di kota Semarang. Oleh karena itu, penelitian ini diusulkan dengan judul Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berfokus Pada Kompetensi Digital Dan Perilaku Kerja Inovatif.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana peran Kompetensi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif dalam meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia”. Kemudian questions researcrh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kompetensi digital dalam mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia?
2. Bagaimana peran kompetensi digital dalam mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif?
3. Bagaimana perilaku kerja inovatif dalam mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia?

1.3.Tujuan Penelitian

Riset ini diajukan untuk memperoleh tujuan yang mencakup beberapa aspek meliputi:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

Realisasi atas riset ini diharapkan dapat memberikan segi kemanfaatan berupa:

1. Manfaat teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan peran kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan, informasi dan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
3. Manfaat akademis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada kajian manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

Kajian pustaka berikut dimaksudkan untuk mengkaji lebih lanjut variabel yang dianalisa pada riset ini mencakup kompetensi digital, perilaku kerja inovatif dan kinerja sumber daya manusia. Pertama, diuraikan definisi dan indikator masing-masing variabel berdasarkan pendapat para pakar. Kedua, akan dibahas beberapa riset sebelumnya yang menguji hubungan antar variabel yang relevan guna membantu penyusunan hipotesis. Selanjutnya, keterkaitan hipotesis-hipotesis yang diusulkan dalam studi ini digunakan untuk menyusun model penelitian.

2.2.Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja adalah hasil kerja, diukur dari segi kualitas dan kuantitas, yang harus dilakukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ada (Mangkunegara, 2011). Sedangkan, (Priansa, 2017), kinerja adalah tingkat keberhasilan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang diperoleh perusahaan, yang menunjukkan keterampilan atau bakat pegawai tersebut. Kualitas dan profesionalisme tercermin dari kinerjanya. Seperti yang dijelaskan oleh (Jufrizen, 2018), kinerja adalah hasil kerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Keberhasilan kinerja seseorang diukur dari kriteria yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Jika kinerja sumber daya manusia memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka ia dapat dinyatakan berhasil, sebaliknya rendah.

Tingginya kinerja ditunjukkan dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam merencanakan rencana pelaksanaan, pelaksanaan, mengevaluasi program, pengelolaan personalia dan perlengkapan kegiatan. Kinerja seseorang dapat diukur dari proses kerja atau hasil (Elizar & Tanjung, 2018). Pekerjaan selalu memiliki langkah kerja (prosedur). Proses kerja selalu mengarah pada persyaratan kerja menjadi produk kerja (Nursam, 2017), ketika tindakan menyelesaikan pekerjaan itu mencapai hasil kerja yang diinginkan. Tolok ukur kinerja adalah persyaratan pekerjaan yang menggambarkan pekerjaan yang harus dilakukan. Berapa lama seseorang mampu melakukan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang dicapai disebut kinerja pribadi. Dalam (Palimbong, 2022), sumber daya manusia sebagai pelaku usaha kreatif harus memiliki lima keterampilan, yaitu (1) kemampuan memupuk dan menginspirasi kreativitas sumber daya manusia, (2) merancang dan mengembangkan konten media digital, (3) menjadi sebuah role model (contoh panutan), (4) mempromosikan konten digital dan penggunaan teknologi dalam masyarakat, dan (5) berpartisipasi dalam pengembangan digital yang profesional.

Terlepas dari berhasil tidaknya suatu kinerja dapat diukur, (Sudarmanto, 2009) berpendapat Indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan (*quality*); dalam hal nilai, proses dan hasil internal melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan.
2. Kuantitas (*quantity*); jumlah yang dipinjam, diproduksi dan dibatalkan, seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah tindakan selesai
3. Ketepatan waktu (*timeliness*); nilai tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu/jadwal yang telah ditentukan.

4. Efektivitas biaya (*cost-effectiveness*) atau Pemanfaatan sumber daya organisasi/kelembagaan yang terukur.
5. Pengawasan (*need for supervision*) pengawasan pemimpin dalam melakukan tugas-tugas manajerial.
6. Hubungan antar pribadi (*interpersonal impact*) meningkatkan harga diri, niat baik dan gotong royong antar pegawai.

Berhasil atau tidaknya tujuan dan cita-cita organisasi tergantung bagaimana proses eksekusi dilakukan. Menurut Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1. Efektivitas, tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab adalah bagian integral dari memiliki kekuasaan.
3. Disiplin adalah kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku.
4. Inisiatif mengacu pada kecerdasan, kreativitas berupa gagasan atau ide yang berkaitan dengan tujuan institusi.

Berdasarkan beberapa kajian pustaka diatas, yang dimaksudkan dengan kinerja sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah hasil kerja sumber daya manusia yang tercermin dari terselesaikannya pekerjaan dengan efektif, terpenuhinya standar kualitas, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, penuh inisiatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, serta mampu menciptakan hubungan antar individu yang baik dalam rangka mencapai tujuan.

2.3.Kompetensi Digital

Kompetensi digital didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperlukan ketika menggunakan teknologi informasi komunikasi dan media digital untuk melakukan tugas, memecahkan masalah, berkomunikasi, mengelola informasi, dan bertindak secara etis dan bertanggung jawab. kompetensi ini merupakan Seperangkat kemampuan, sikap, keterampilan, strategi, dan kesadaran bekerja sama untuk menciptakan dan bertukar konten dan pengetahuan untuk pekerjaan, waktu luang, partisipasi, belajar, dan sosialisasi (Brown et al., 2018).

Kompetensi digital adalah seperangkat keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan dan menggunakan teknologi yang berdampak positif pada kinerja dan layanan (Marguna, 2020). Kompetensi digital saat ini menjadi penentu keberhasilan dan daya saing organisasi. Kompetensi ini mencakup tiga elemen utama: infrastruktur digital, integrasi digital, dan manajemen digital (Yu & Moon, 2021). Infrastruktur digital mengacu pada penggunaan media digital oleh organisasi untuk mengatur proses organisasi, menentukan struktur dan tanggung jawab untuk merespons perubahan teknologi. Integrasi digital mengacu pada kemampuan untuk mengintegrasikan strategi yang tepat dengan teknologi digital. Manajemen digital melibatkan pengelolaan keterampilan dan pengalaman digital organisasi untuk memenuhi pelatihan karyawan digital dan persyaratan dukungan fasilitas digital (Yu & Moon, 2021).

Menurut (Perifanou & Economides, 2019) kompetensi digital yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mengakses, menggunakan, membuat, dan berbagi sumber daya digital secara efisien, serta

berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan tertentu.

Kompetensi, keterampilan, dan kemampuan adalah istilah yang saling melengkapi, tetapi maknanya bervariasi tergantung pada konteksnya. Menurut Ochoa Pacheco & Coello-Montecel (2023) kompetensi dapat didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang memungkinkan para profesional untuk bekerja dengan baik dari perspektif pribadi, kognitif, sosial, teknologi, global dan berkelanjutan serta menghadapi tantangan pasar tenaga kerja.

Kompetensi digital menurut Prayogi & Estetika (2019) meliputi beberapa bentuk, yaitu:

- (1) *Information* (kemampuan literasi).
- (2) *Communication* (kemampuan berinteraksi melalui teknologi dan media digital).
- (3) *Contents creation* (kemampuan menciptakan konten atau media secara digital yang menghibur dan mengedukasi).
- (4) *Security* (kemampuan memberikan perlindungan terhadap dampak konten, media, maupun hak cipta).
- (5) *Problem Solving* (kemampuan mengatasi masalah konten media berbasis teknologi).

Pada akhirnya, baik pelaku usaha maupun karyawan harus memahami nilai positif serta negatif dari suatu konten media teknologi atau digital, serta mampu memaksimalkan teknologi yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi kompetensi digital yang disampaikan para pakar di atas, dalam penelitian ini definisi kompetensi digital adalah kompetensi digital yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mengakses, menggunakan, membuat, mengkomunikasikan sumber daya digital serta melindungi dan memecahkan masalah secara efisien menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan tertentu.

2.4. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja yang inovatif adalah “penciptaan, penyajian dan penerapan ide-ide baru yang menghasilkan peran kerja, tim atau organisasi yang menguntungkan kinerja peran, tim atau organisasi” (Valle & Jiménez, 2018). Sedangkan Menurut (Fatonah & Helmy, 2021), perilaku kerja inovatif erat kaitannya dengan inovasi, dimana perilaku inovatif berkaitan dengan sikap kreatif yang mengarah pada proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau sikap yang belum berkembang menjadi sikap yang lebih maju. Perilaku kerja inovatif merupakan upaya untuk merevitalisasi, memperkenalkan, mengadopsi dan/atau menerapkan ide, proses, produk atau layanan baru untuk organisasi yang pada akhirnya bermanfaat bagi individu, kelompok, organisasi atau masyarakat secara keseluruhan (Janssen, 2000).

Dalam konteks sumber daya manusia dalam industri kreatif didefinisikan sebagai perilaku sumber daya manusia untuk mencari, berinisiatif dan mengembangkan ide-ide dan cara-cara baru dalam meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh rasa tanggungjawab mereka pada pihak eksternal dan internal (Orakc, 2020). Perilaku kerja inovatif juga dipengaruhi oleh motivasi untuk fokus pada kesuksesan, orientasi nilai,

kecenderungan pengambilan risiko yang wajar, dan kreativitas (Valle & Jiménez, 2018).

Inovasi adalah hasil pengolahan informasi dan pengetahuan itu berfokus pada area tertentu (Ritala, 2015). Ada dua fase di proses inovasi kerja: membentuk ide dan mengimplementasikannya gagasan (Niesen, 2018). Formasi mengacu pada proses berkembang ide-ide segar untuk mengatasi masalah atau tantangan terkait pekerjaan. Melaksanakan dan mengadopsi ide-ide baru termasuk mengadopsi proses baru dalam pekerjaan sehari-hari.

Memahami peran individu atau pegawai dalam perilaku kerja inovatif sangat penting De Jong & Den Hartog (2010), menunjukkan bahwa karyawan pergi di luar tugas-tugas rutin yang dibentuk dalam kelompok atau organisasi untuk mencari arus teknologi, mengadvokasi cara-cara baru untuk mencapai tujuan, melakukan pekerjaan saat ini metode, dan mengamankan sumber daya untuk mendukung ide orisinal mereka. Perilaku kerja inovatif melibatkan pola berpikir tingkat tinggi, mengidentifikasi yang sedang berlangsung dan masa depan masalah, mencari peluang, dan menganalisis kesenjangan kinerja serta mencari metode terkini untuk mengatasi kesenjangan dan masalah tersebut (Afsar, 2016).

Pelaku industri kreatif yang terlibat dalam perilaku kerja inovatif dapat segera dan tepat mengakui situasi kerja baru dan memberikan ide orisinal untuk ditingkatkan layanan dan (Afsar, 2017). Ada delapan karakteristik yang menunjukkan perilaku inovatif, yaitu, pencarian peluang, originasi ide, perburuan ide, transmisi ide, ide kemajuan, memenangkan ide, tindakan, dan mengatasi tantangan. Adanya kepemimpinan yang tepat merupakan salah satu faktor yang diyakini untuk mendorong perilaku kerja inovatif dalam organisasi (Afsar, 2017)

Pendapat Janssen (2000) mengadaptasi dan mengembangkan dimensi perilaku kerja inovatif dari (Scott & Bruce, 1994). Dimensi dan indikator perilaku kerja inovatif yang diadaptasi dari (Janssen, 2000) adalah:

1. *Idea Generation*

Idea generation merupakan proses individu menghasilkan ide dalam bentuk apa pun untuk memecahkan masalah atau ketidakpastian yang dihadapi di tempat kerja. Menurut (J. De Jong & Den Hartog, 2010), generalisasi ide mengacu pada produk, layanan, atau proses baru. Generalisasi yang baik dari sebuah ide mencoba untuk melihat celah bermasalah yang ada dari perspektif yang berbeda. Dimensi ini diukur dengan indikator:

- a. Menghasilkan ide-ide baru untuk masalah yang dihadapi.
- b. Mencari metode, teknik, dan instrumen baru.

2. *Idea Promotion*

Idea promotion didefinisikan sebagai proses individu yang terlibat dalam aktivitas sosial dengan mencari teman atau kolega untuk membentuk koalisi pendukung yang memberi mereka kekuatan (Janssen, 2000). Menurut De Jong & Den Hartog (2010), sebagian besar ide perlu didorong karena seringkali tidak sesuai dengan apa yang sudah ada dalam kelompok atau organisasi kerja mereka. Dimensi ini diukur dengan indikator:

- a. Solusi orisinal umum untuk memecahkan masalah.
- b. Dapatkan dukungan untuk ide-ide inovatif.
- c. Dapatkan pengakuan untuk ide-ide inovatif.

- d. Membuat anggota organisasi antusias terbuka terhadap ide-ide inovatif.

3. *Idea Realization*

Idea Realization adalah proses individu menerapkan ide dalam peran kerja, kelompok atau organisasi. Dimensi ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Mentransfer ide-ide inovatif dalam aplikasi yang bermanfaat.
- b. Pengenalan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja.
- c. Mengevaluasi manfaat dari ide inovatif.

Dalam penelitian yang dilakukan De Jong & Den Hartog, (2010) mengungkapkan ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu :

- 1) *Idea Exploration* (mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah),
- 2) *Idea Generation* (mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru),
- 3) *Idea Championing* (diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya),
- 4) *Idea Implementation* (mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

Berdasarkan kajian pustaka di atas, dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku sumber daya manusia untuk mencari dan menemukan ide baru, mengembangkan ide-ide baru, mencari dukungan untuk mewujudkan ide inovasi, serta menerapkan ke dalam proses kerja dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Analisis Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Variabel, Sampel, Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Palimbong, 2022)	Variabel Dependen: Kinerja Variabel Independen: Kompetensi Digital	Kompetensi digital yang baik akan membangun kualitas kinerja
2.	(Silalahi et al., 2022)	Variabel Dependen: Kinerja Variabel Independen: Locus of Contol, Servant Leadership, Innovative Work Behavior	Locus of Control berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja guru. Servant Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Innovatif work behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	(Huu, 2023)	Variabel Dependen: Perilaku Kerja Inovatif Variabel Independen: Kompetensi Digital, Otonomi Digital	Terdapat hubungan positif antara kompetensi digital, otonomi digital, dan perilaku kerja inovatif, hubungan ini bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh individu dan organisasi.

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kompetensi digital berarti kemampuan untuk melibatkan sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi dan sumber belajar dengan cara yang produktif. Irfina (2021) menyebutkan bahwa industri kreatif tidak hanya harus memiliki keterampilan dan kemampuan media digital, industri kreatif harus mendorong sumber daya manusia untuk selalu mengeksplorasi dan menciptakan berbagai bahan konten atau media digital yang dapat digunakan dalam proses pekerjaan. Keadaan menuntut sumber daya manusia lebih inovatif dalam menerapkan ide-ide maupun gagasan baru dan kreatif dalam proses pekerjaan agar sumber daya manusia yang terlibat mampu termotivasi untuk terlibat dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamunosiki-Amadi & Ogoun (2018), Kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang merasa kompeten mengembangkan kepercayaan diri yang kuat dan lebih cenderung mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Huu (2023), Kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan terdapat hubungan positif antara kompetensi digital, otonomi digital, dan perilaku kerja inovatif, hubungan ini bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh individu dan organisasi.

Dengan adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan Kompetensi Digital mempunyai pengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan penelitian tersebut, untuk menguji lebih lanjut peran kompetensi digital terhadap perilaku kerja inovatif diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompetensi digital berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

2.6.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Perubahan dunia yang sangat cepat menuntut inovasi perilaku kerja sumber daya manusia terutama para pelaku industri kreatif digital dalam meningkatkan kinerjanya (Ismiantari, 2021). Perilaku inovatif sangat dekat dengan inovasi Sulistiowati (2018) yang berperan penting dalam pertumbuhan organisasi (Windiarsih & Etikariena, 2018). Kebutuhan akan perilaku kerja inovatif bagi sumber daya manusia sangat tinggi di abad ke-21 (Kovacs, 2017), terutama ketika sistem industri dunia terganggu oleh pandemi Covid-19 yang mengganggu di lebih dari 200 negara. (Pokhrel & Chhetri, 2021), segala kondisi akibat Covid 19 membutuhkan inovasi dari sumber daya manusia. Pekerja konten kreator industri kreatif digital sebagai alat pendukung ekonomi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja inovatif dalam menggunakan teknologi supaya bisa memperluas jangkauan dan dapat mempertahankan keberlanjutan dari usahanya serta dapat mendapatkan hasil kinerja secara optimal (Hardianto et al., 2021).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2022) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berhubungan kuat dan berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja sumber daya manusia.

Dengan adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berperan kuat untuk membangun kualitas kinerja sumber daya manusia. Maka diambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.6.3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dengan perkembangan dan perubahan yang pesat di era digital, sumber daya manusia di organisasi juga harus siap untuk merespon perubahan dengan cepat dan tanggap. Kesiapan ini penting bagi anggota organisasi dalam situasi lingkungan yang dinamis dan cepat berubah karena harus menjawab tantangan dan peluang yang unggul. Novitasari (2020) dan Room (2020) menemukan bahwa kemauan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pedoman berbeda muncul dalam dunia ekonomi selama pandemi, yang membuat dunia harus ketergantungan terhadap media digital. Oleh karena itu, industri kreatif harus siap mengimplementasikan penggunaan teknologi digital dan media informasi untuk membantu dalam hal inovasi produk agar tetap mampu bersaing di dunia usaha. Industri kreatif di kota Semarang juga harus mau beradaptasi dan berkreasi agar

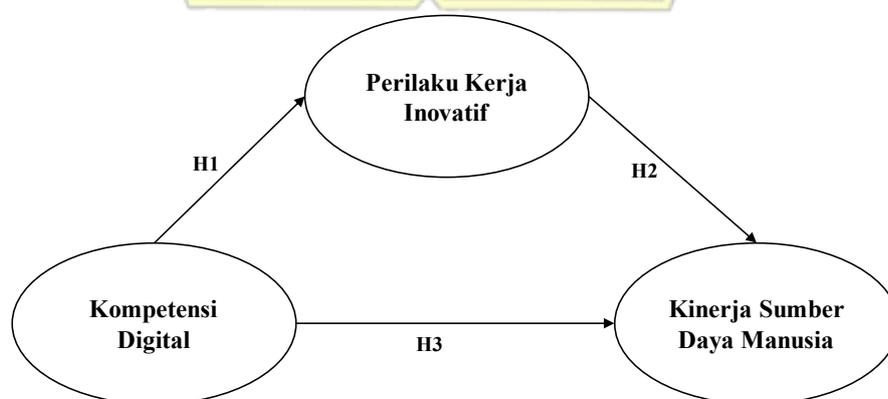
kinerja perusahaan tetap dapat efektif dan terlaksana dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai kesiapan tersebut, penting bagi pelaku usaha untuk memiliki manajemen digital untuk mendukung pengetahuan dan keterampilannya dalam dan melakukan tugas pekerjaannya.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Palimbong (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital yang baik akan membangun kualitas kinerja sumber daya manusia.

Dengan adanya studi dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi Digital memiliki peran untuk membangun kualitas kinerja sumber daya manusia. Maka diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompetensi Digital berpengaruh positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.7. Model Empirik Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud untuk memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian bersifat menjelaskan. Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup : Kompetensi Digital, Perilaku Kinerja Inovatif dan Kinerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian yang mewakili keseluruhan obyek yang diambil untuk dianalisis. Teknik pengambilan merupakan cara pengambilan sample sesuai dengan keadaan atau sesuai dengan yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian menggunakan pelaku kegiatan industri kreatif di bidang pekerja Konten kreator digital yang bekerja di wilayah Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah yang jumlah pastinya sulit diketahui.

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Hal ini dikarenakan peneliti tidak mengetahui cakupan ukuran populasi dengan pasti dan

sangat banyak, maka untuk menentukan besaran jumlah sampel dengan rumus berikut (Sujarweni, 2015) :

$$n = \frac{Z^2}{4(\text{Moe})^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

Z = Tingkat distribusi normal pada taraf signifikan 5% = 1,96

Moe = Margin of Error Max, tingkat kesalahan maksimum sebesar 10%

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = 96,04$$

$$n = 96,04 \text{ (dibulatkan 100 agar penelitian ini lebih valid)}$$

Sampel ialah anggota populasi yang sesuai kriteria guna mewakili populasi riset. Dari jumlah 100 sampel yang berpotensi untuk menjadi responden dalam penelitian akan diambil responden yang memenuhi kriteria yaitu :

1. Seorang yang sudah berpengalaman menjadi pekerja konten kreator digital selama minimal 6 bulan.
2. Sudah Profesional dibidangnya (mendapatkan keuntungan berupa uang, nama, maupun merek).
3. Untuk konten kreator digital (Youtube) harus sudah termonetisasi. (minimal 4.000 jam tayang, dan 1.000 subscriber)
4. Berdomisili di Kota Semarang.
5. Bersedia mengisi kuesioner.

Dari kriteria yang akan dilibatkan ialah mereka yang sudah bekerja dan mempunyai cukup pengalaman dalam bekerja dan dapat memberikan penilaian lebih tepat terkait variable-variabel yang diteliti.

3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data Primer

Data primer dalam penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh pekerja industri kreatif konten kreator digital di Kota Semarang yang terlibat sebagai responden. Menurut Setiawan (2021) sumber data riset yang dikenal dengan data primer adalah data yang didapatkan melalui observasi secara langsung pada pihak partisipan yang diteliti sehingga data yang diperoleh bersifat aktual.

Objek hasil pengujian atau kejadian. Pada riset ini data primer studi adalah mencakup tanggapan responden atas kuesioner yang digunakan untuk mengukur Kompetensi Digital, Perilaku Kinerja Inovatif dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

3.3.2. Sumber Data Sekunder

Menurut Setiawan (2021), data sekunder adalah jenis informasi riset yang dapat diperoleh langsung dari sumber seperti catatan, buku, data yang ada, atau arsip atau secara tidak langsung dengan sumber seperti perantara media atau arsip yang telah dirilis secara publik atau pribadi. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari informasi yang mendukung kebutuhan primer seperti jurnal penelitian, literatur, dan artikel terkait penelitian.

3.3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2009) kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5

Kuesioner dibagikan pada responden secara *online* dengan menyebarkan link Google form langsung kepada para pekerja konten kreator digital yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang ada di Kota Semarang melalui Forum Komunitas. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan responden sesuai atau mendekati jumlah dengan hasil perhitungan dalam Teknik *purposive sampling* dan sesuai kriteria pekerja konten kreator digital di Kota Semarang.

Peneliti menentukan batas waktu pengumpulan kuesioner selama 2 minggu. Komunikasi akan dilakukan dengan *contact person* (admin group komunitas) untuk memantau dan mengingatkan responden untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner yang telah disebarakan sebelum batas waktu yang ditetapkan.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel riset ini terdiri dari variabel : Kompetensi Digital, Perilaku Kinerja Inovatif dan Kinerja. Berdasarkan studi literatur di bab sebelumnya, definisi operasional dan indicator dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kompetensi digital merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mengakses, menggunakan, membuat, mengkomunikasikan sumber daya digital serta melindungi dan memecahkan masalah secara efisien menggunakan teknologi digital untuk mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Information</i> 2) <i>Communication</i> 3) <i>Content Creation</i> 4) <i>Security</i> 5) <i>Problem Solving</i> 	Prayogi dan Estetika (2019)
2.	Perilaku Kerja Inovatif adalah perilaku sumber daya manusia untuk mencari dan menemukan ide baru, mengembangkan ide-ide baru, mencari dukungan untuk mewujudkan ide inovasi, serta menerapkan ke dalam proses kerja dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Idea Exploration</i> 2) <i>Idea Generation</i> 3) <i>Idea Championing</i> 4) <i>Idea Implementation</i> 	De jong dan Hartog (2008)
3.	Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja sumber daya manusia yang tercermin dari terselesaikannya pekerjaan dengan efektif, terpenuhinya standar kualitas, pekerjaan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, penuh inisiatif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, serta mampu menciptakan hubungan antar individu yang baik dalam rangka mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Efektivitas 2) Tanggung jawab 3) Inisiatif 4) Kualitas Kerja 5) Hubungan antar individu 	Prawirose ntono, (2008), & Sudarmanto, (2009)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran skala likert sebagai pengukurannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Variabel yang diukur diubah menjadi indikator variabel penelitian. Indikator-indikator variabel tersebut kemudian dijadikan acuan untuk menyusun item berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013)

Menurut (Sreejesh, 2015), skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan yang ditanggapi responden dalam bentuk tingkat setuju atau tidak setuju. Instrumen penelitian menggunakan skala likert, responden tidak diperkenankan memberikan jawaban atau pendapat, namun diminta untuk memasukkan checklist (√) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaannya. Untuk keperluan analisis kuantitatif, disediakan lima pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan dengan skor skala Likert. Ini adalah , seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.5. Teknik Analisis Data

Metode Partial Least Squares merupakan metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling (SEM)* yang lebih baik dibandingkan dengan teknik SEM lainnya. SEM memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam penelitian yang mengintegrasikan teori dan data serta dapat melakukan analisis jalur dengan variabel laten, oleh karena itu sering digunakan oleh para peneliti yang berfokus pada ilmu-ilmu sosial. *Partial Least Squares (PLS)* merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Data juga tidak perlu

multivariat berdistribusi normal (model yang sama dapat menggunakan indikator dengan skala rasio kategorikal, ordinal, atau interval), sampel tidak perlu besar (Ghozali, 2008)

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi dari analisis dari variabel penelitian, dimana menunjukkan tanggapan sesuai dengan nilai minimum, maximum, average, dan standart deviation dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013) Analisis deskriptif membantu peneliti mengidentifikasi data, sehingga dapat dijadikan langkah awal sebelum melakukan analisis lainnya. Dengan demikian, analisis deskriptif sangat membantu dalam mengelompokkan, menyusun, dan menyajikan data dengan cara yang mudah dipahami (Martias 2021).

3.5.2. Uji Outer Model

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

a. Content Validity

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan

modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5. (Ghozali, 2008)

c. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2008)

d. *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading,

apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2008).

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

3.5.3. Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

1. R-Square

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2008). Nilai *R-Square* adalah 0,5 dan 0,25 mendeskripsikan hubungan moderat, sedangkan 0,25 kebawah mendeskripsikan hubungan lemah.

2. *F-Square*

Uji *F-Square* dilakukan untuk menilai dampak signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dianggap berdampak jika *F-square* jika nilainya diantara 0,02 atau 0,15. Dianggap sedang jika nilai *f-square* lebih dari 0,15 tetapi kurang 0,35. Ukuran pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh *f-square* sebesar 0,35 atau lebih (Cohen, 2013).

3.5.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis memanfaatkan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2008). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

4.1.1. Karakteristik Responden

Sebanyak 100 pekerja industri kreatif konten kreator digital di kota Semarang ikut serta dalam jejak pendapat dan Responden menerima survei dengan menggunakan Google Formulir online. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi kompetensi digital, perilaku kerja inovatif dan kinerja sumber daya manusia. Kuesioner dikirimkan kepada para peserta, dan tanggapan mereka dianalisis untuk menentukan efek dari penggunaan SmartPLS 4. Pada tabel berikut peneliti merangkum beberapa karakteristik peserta.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	70	70 %
Perempuan	30	30 %
Total	100	100 %

Tabel 4.1 menampilkan gambaran terkait jenis kelamin dari para responden, dapat dilihat dari sebagian besar responden yang menjadi pekerja konten kreator digital di kota Semarang yang terikat dengan perusahaan atau organisasi adalah laki-laki sebanyak (70%). Tiga puluh jawaban, atau (30%) dari total jawaban diidentifikasi sebagai perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar konten kreator di kota Semarang dilakukan oleh laki-laki yang mungkin disebabkan karena budaya organisasi atau kurangnya peran model perempuan dalam bidang teknologi sehingga dapat membuat perempuan kurang termotivasi untuk mengejar karir dalam dunia industri teknologi.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20 tahun	9	9 %
21-40 tahun	89	89 %
>41 tahun	2	2 %
Total	100	100 %

Tabel 4.2 menunjukkan gambaran usia para pekerja konten kreator di kota Semarang sebanyak 89% dari sampel termasuk dalam rentang usia yang dianggap tahun-tahun utama bekerja yaitu 21-40 tahun. Sembilan orang (9%) dari sampel berusia dibawah 20 tahun, yang cenderung masih muda dan belum banyak pengalaman. Selain itu, dua orang (2%) menunjukan usia diatas 40 tahun, menunjukan usia yang memiliki peran minat dalam industri teknologi digital. Minat dan usia pekerja konten kreator digital di kota Semarang tidak diragukan berperan dalam fenomena ini, yang memungkinkan untuk sumber daya manusia memiliki tingkat minat, kemauan belajar dan berinovasi sesuai dengan kreativitas dalam usia produktif untuk memberikan sumbangan pekerjaan dalam industri teknologi digital.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	21	21 %
Diploma D3	14	14 %
Sarjana S1	62	42 %
>S1	3	3 %
Total	100	100 %

Tabel 4.3 menampilkan distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. dua puluh satu orang (21%) memiliki tingkat pendidikan setara sekolah menengah atas. Selanjutnya, empat belas orang (14%) menempuh pendidikan diploma (D3). Enam puluh dua orang (62%) dari yang menjawab survei memiliki dari yang menjawab survei memiliki tingkat pendidikan sarjana, dan tiga

orang (3%) memiliki pendidikan lebih dari sarjana S1. Akses pendidikan dalam fenomena ini diyakini memiliki pengaruh dalam mempengaruhi kemampuan dalam penggunaan teknologi digital seseorang.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Pekerja tetap	59	59 %
Pekerja tidak tetap	41	41 %
Total	100	100 %

Tabel 4.4 menampilkan gambaran tentang keterikan pekerja konten kreator di kota Semarang dengan organisasinya; lima puluh sembilan orang (59%) merupakan pekerja tetap pada organisasi, dan empat puluh satu (41%) merupakan pekerja tidak tetap atau pekerja dengan kontrak sementara waktu.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Konten

Jenis konten	Jumlah	Persentase
Fotografi	13	13 %
Videografi	12	12 %
Podcast	9	9 %
Blogger/content writer	26	26 %
Streamer	2	2 %
Ilustrator/Designer Digital	26	26 %
Lainnya	12	12 %
Total	100	100 %

Tabel 4.5 menampilkan jenis konten kreator, dua puluh enam orang (26%) merupakan blogger atau konten writer atau penulis konten digital, dua puluh enam (26%) merupakan ilustrator atau designer digital, tiga belas orang (13%) merupakan pelaku fotografi, serta dua belas (12%) merupakan pelaku pada videografi yang meliputi influencer Youtuber maupun Tiktok. Sembilan orang (9%) merupakan seorang *Podcaster* atau pelaku siaran go digital, serta dua orang

(2%) Streamer atau orang yang melakukan streaming di aplikasi terkait. Serta dua belas (12%) orang memilih jenis konten kreator lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan subbidang statistik yang fokus memfasilitasi analisis dan interpretasi data melalui pengumpulan, pengorganisasian, dan evaluasi data secara sistematis. Rata-rata dan standard deviasi adalah dua contoh ukuran tendensi sentral dan dispersi yang digunakan dalam statistik deskriptif, yang masing-masing membantu menjelaskan aspek yang paling menonjol dari kumpulan data. Dari 100 jawaban responden mengenai model peningkatan kinerja sumber daya manusia berfokus pada kompetensi digital dan perilaku kerja inovatif memiliki banyak pendapat, menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud dengan rentang skala adalah analisis data setelah data dari semua responden terkumpul. Aktivitas dalam analisis ini yaitu dengan cara mengelompokkan data dari responden dengan semua variabel. mentabulasikan data dari semua responden pada variabel, menampilkan data dari setiap variabel yang diamati dan diteliti oleh penulis, dengan perhitungan untuk menjawab dari rumusan masalah dan melakukan pengujian untuk penelitian Selanjutnya peneliti menggunakan rentang skala sebagai kriteria penjabara jawaban dari responden. Untuk mengukur dan mencari rentang skala bisa diperoleh dengan rumus berikut ini :

$$\begin{aligned}\text{Rentang skala} &= \frac{\text{skor tertinggi-skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1,33\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selisih sebesar 1,33 selanjutnya penulis menggunakan deskripsi kategori yaitu :

- a. $1,00 - 2,33 =$ rendah
- b. $2,34 - 3,67 =$ sedang
- c. $3,68 - 5,00 =$ tinggi

Deskripsi kategori tersebut dipakai untuk menjabarkan jawaban dari responden masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.6. Deskriptif Variabel Kompetensi Digital

Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
	F	F	F	F	F			
<i>Information</i>	0	4	10	44	42	424/100	4,24	Tinggi
<i>Communication</i>	1	10	7	27	55	425/100	4,25	Tinggi
<i>Content creation</i>	3	7	7	34	49	419/100	4,19	Tinggi
<i>Security</i>	5	13	19	41	22	362/100	3,62	Sedang
<i>Problem solving</i>	1	6	8	33	52	429/100	4,29	Tinggi
Nilai Indeks Kompetensi Digital							4,12	Tinggi

Dari data tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai indeks rata-rata jawaban responden adalah 4,12 atau bisa diambil kesimpulan bahwa tingkat kompetensi digital pada konten kreator dikota Semarang tergolong dalam kategori tinggi atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan kompetensi digital sudah tergolong baik. Dari rata-rata nilai responden pada variabel kompetensi digital yang terbesar adalah kemampuan (*problem solving*) mengatasi masalah berbasis

teknologi, dengan jumlah angka 4,29, angka tersebut termasuk tinggi, yang menunjukkan bahwa kemampuan mengatasi masalah terkait teknologi digital sudah berjalan dengan baik. Selain itu nilai responden pada variabel kompetensi digital yang terkecil adalah 3,62, angka tersebut termasuk moderat, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan melindungi diri atau menghindari dampak negatif konten atau media digital dapat diidentifikasi cukup.

Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
	F	F	F	F	F			
<i>Idea Exploration</i>	1	9	17	43	30	392/100	3,92	Tinggi
<i>Idea Generation</i>	4	11	14	31	40	392/100	3,92	Tinggi
<i>Idea Championing</i>	2	7	9	37	45	416/100	4,16	Tinggi
<i>Idea Implementation</i>	1	8	18	37	36	399/100	3,99	Tinggi
Nilai Indeks Perilaku Kerja Inovatif							4,00	Tinggi

Dari data tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai indeks rata-rata jawaban responden adalah 4,00 atau bisa diambil kesimpulan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif pada konten kreator di kota Semarang tergolong dalam kategori tinggi atau dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif sudah tergolong baik. Dari rata-rata nilai responden pada variabel perilaku kerja inovatif yang terbesar adalah dorongan untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru, dengan jumlah angka 4,16, angka tersebut termasuk tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide

inovasi baru sudah berjalan dengan baik. Nilai rata-rata jawaban reponden pada variabel perilaku kerja inovatif yang terkecil adalah 3,92 (*idea exploration* dan *idea generation*), angka tersebut termasuk tinggi, yang menunjukkan bahwa kemampuan menemukan kesempatan atau masalah dalam pekerjaan dapat diidentifikasi berjalan dengan baik. Sedangkan *idea generation* menunjukkan bahwa kemampuan mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan proses kerja yang baru dapat diidentifikasi berjalan dengan baik.

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja SDM

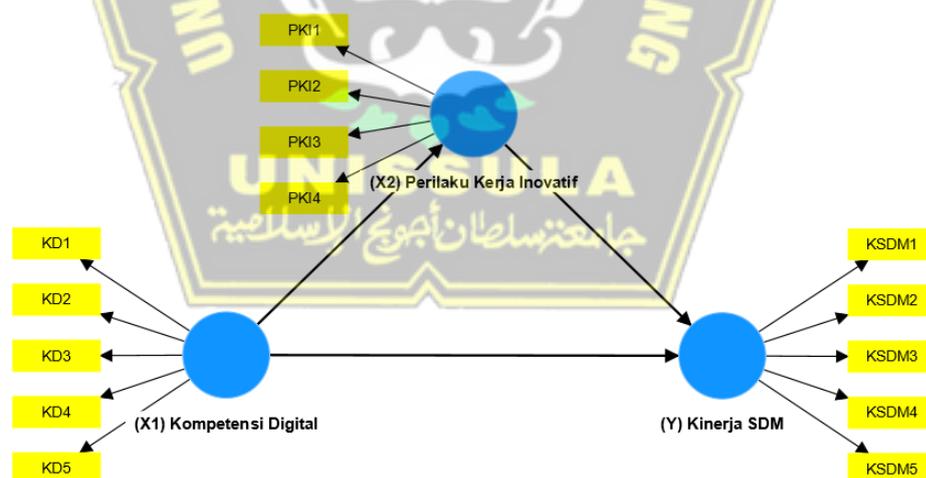
Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
	F	F	F	F	F			
Efektivitas	5	2	8	36	49	422/100	4,22	Tinggi
Tanggung Jawab	2	5	6	35	52	430/100	4,30	Tinggi
Inisiatif	7	11	17	38	27	367/100	3,67	Sedang
Kualitas Kerja	0	7	8	31	54	432/100	4,32	Tinggi
Hubungan antar Individu	0	5	13	27	55	432/100	4,32	Tinggi
Nilai indeks Kinerja Sumber Daya Manusia							4,17	Tinggi

Dari data tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai indeks rata-rata jawaban responden adalah 4,17 atau bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja sumber daya manusia pada konten kreator di kota Semarang tergolong dalam kategori tinggi atau dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif sudah tergolong baik. Dari rata-rata nilai responden pada kualitas kerja dan kemampuan individu dengan jumlah angka 4,32, angka tersebut termasuk tinggi, hal ini menunjukkan bahwa konten

kreator memiliki kualitas kerja yang baik untuk kebutuhan pekerjaan yang dilakukan serta mempunyai kemampuan individu yang baik untuk melakukan pekerjaan yang saya lakukan. Sementara itu, rata-rata nilai reponden yang terendah pada variabel kinerja sumber daya manusia yang terkecil adalah 3,67, angka tersebut termasuk sedang, hal ini menunjukkan bahwa Konten kreator di kota semarang memiliki cukup inisiatif berupa ide yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat diidentifikasi cukup.

4.2. Analisa Data Menggunakan Struktural Equation Model

Diagram model struktural memberikan dasar-dasar teoritis. Diagram menunjukkan hubungan yang mungkin terlewatkan, dan menyarankan area untuk penelitian lebih lanjut. dapat mempelajari asal-usul dan pengembangan diagram SEM dengan melihat iterasi paling awal.



Gambar 4.1. Diagram Model Hubungan Kausalitas

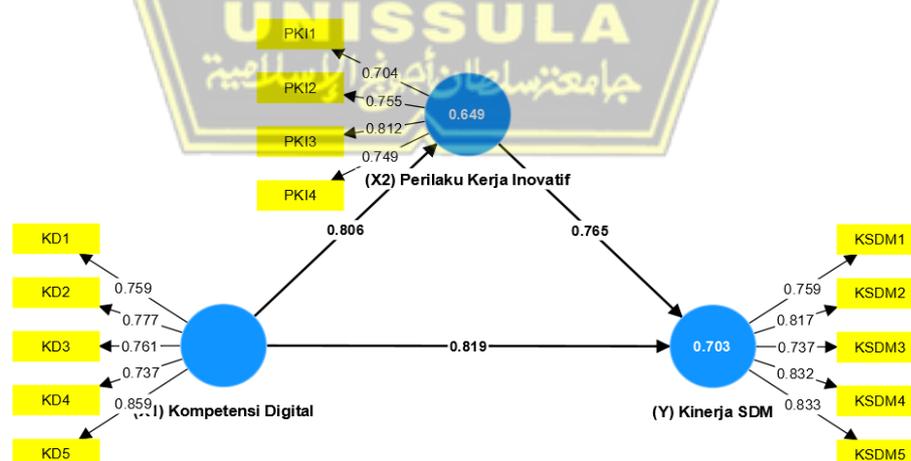
Representasi visual dari semua karakteristik survei yang berbeda disediakan. Evaluasi didasarkan pada tanggapan mereka terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Variabel diagram diwakili oleh lingkaran biru. Untuk setiap

sinyal, struktur tambahan yang serupa dibangun. Dalam kerangka kerja SEMPLS, diagram model digunakan untuk merepresentasikan sebab dan akibat dalam bentuk diagram yang disederhanakan.

4.2.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1. Uji Validitas Konvergen

Memeriksa instrumen survei untuk mengetahui kemampuannya dalam mengukur konstruk yang ditargetkan adalah inti dari analisis validitas. Validitas diskriminan dan validitas konvergen adalah dua pilar utama yang mendasari validitas suatu konsep. Tujuan mendasar dari uji validitas konvergen adalah untuk mengonfirmasi validitas hubungan antara indikator dan variabel laten yang mendasarinya. Ketika mengevaluasi validitas konvergen, kami mencari korelasi yang lebih kuat antara skor item dan konsep sebagai indikasi olah data. Str menunjukkan bahwa faktor pemuatan 0,70 atau lebih tinggi memberikan bukti yang baik untuk validitas konvergen.



Gambar 4.2. Diagram Uji Validitas Convergen

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator yang dievaluasi dalam kajian ini telah berhasil diverifikasi, karena nilainya memenuhi ambang batas loading factor sebesar 0,70. Hal ini berarti bahwa semua sinyal dapat digunakan di dalam model.

Tabel 4.9. Nilai Outer Loading

	Kompetensi Digital	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja SDM
KD1	0.759		
KD2	0.777		
KD3	0.761		
KD4	0.737		
KD5	0.859		
KSDM1			0.759
KSDM2			0.817
KSDM3			0.737
KSDM4			0.832
KSDM5			0.833
PKI1		0.704	
PKI2		0.755	
PKI3		0.812	
PKI4		0.749	

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua nilai indikator berada di bawah atau sama dengan 0,70, yang merupakan ambang batas outer loading untuk validitas. Namun, model ini dapat digunakan dengan semua jenis sinyal.

4.2.1.2. Uji Validitas Diskriminan

Menentukan validitas diskriminan analisis dengan membandingkan hasil Cross Loading dengan hasil Average Variance Extracted (AVE). Untuk mencapai akurasi yang lebih tinggi, pendekatan validitas diskriminan membandingkan koefisien korelasi suatu indikator dengan koefisien korelasi indikator lain dan

koefisien korelasi indikator itu sendiri. Agar dapat lolos seleksi akademik, nilai AVE harus lebih besar dari setengah poin. Indikator juga diprediksi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan dirinya sendiri dibandingkan dengan komponen lainnya. Nilai cross-loading diperoleh dari temuan pemodelan persamaan struktural (SEM).

Tabel 4.10. Hasil Nilai *Cross Loading*

	Kompetensi Digital	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja SDM
KD1	0.759	0.528	0.550
KD2	0.777	0.605	0.660
KD3	0.761	0.612	0.612
KD4	0.737	0.686	0.581
KD5	0.859	0.693	0.766
KSDM1	0.606	0.574	0.759
KSDM2	0.683	0.652	0.817
KSDM3	0.642	0.621	0.737
KSDM4	0.633	0.601	0.832
KSDM5	0.693	0.596	0.833
PKI1	0.651	0.704	0.590
PKI2	0.606	0.755	0.550
PKI3	0.618	0.812	0.653
PKI4	0.552	0.749	0.506

Pemuatan silang didefinisikan pada Tabel 4.11 dengan penekanan khusus pada penggunaannya sehubungan dengan variabel laten yang besarnya lebih besar daripada variabel laten lainnya. Nilai cross loading untuk semua variabel laten lebih dari 0,7, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, yang mengindikasikan bahwa ada perbedaan dalam cross loading. Meskipun terdapat interkorelasi yang cukup besar di antara beberapa indikator, semua variabel laten menunjukkan validitas diskriminan yang kuat. Pendekatan Average Variance Extracted (AVE)

digunakan untuk menentukan nilai diskriminan untuk setiap konstruk dan variabel laten. Untuk lulus uji validasi, nilai AVE harus minimal 0,50. Hasil analisis SEM, termasuk nilai Average Variance Extracted (AVE), ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.11. Hasil Nilai AVE

Variabel Penelitian	Nilai AVE
Kompetensi Digital	0.608
Perilaku Kerja Inovatif	0.571
Kinerja SDM	0.635

Pada tabel 4.11, dapat melihat daftar semua variabel laten yang memiliki nilai average variance extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Validitas telah ditunjukkan untuk model pengukuran, oleh karena itu model tersebut lolos uji validitas.

4.2.1.3. Uji Reliabilitas

Menilai hasil olah data kuesioner atau instrumen pengukuran dapat dilakukan. Alat pengukur apa pun harus secara konsisten menghasilkan hasil yang akurat. Dua uji reliabilitas yang berbeda, Cronbach's alpha dan Koefisien Reliabilitas Komposit, digunakan. Indikator instrumental yang dapat dipercaya akan memiliki koefisien Cronbach Alpha di bawah 0,70 dan skor reliabilitas komposit di bawah 1.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
Kompetensi Digital	0.838	0.845	0.885
Perilaku Kerja Inovatif	0.749	0.751	0.842
Kinerja SDM	0.855	0.857	0.897

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien alpha, yang juga dikenal sebagai alpha Cronbach, lebih tinggi dari 0,70, seperti yang diharapkan. Composite Reliability, seperti halnya AVE, lebih besar dari 0,6, yang dianggap memuaskan. kompetensi digital, perilaku kerja inovatif dan sumber daya manusia merupakan konstruk-konstruk yang telah terbukti dapat dilakukan dan cukup tepat untuk digunakan sebagai variabel penelitian.

4.2.2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model internal yang dihasilkan dari teori substantif merepresentasikan hubungan atau kekuatan yang dihipotesiskan antara faktor-faktor yang tidak dapat diamati atau yang mendasarinya.

4.2.2.1. R-Square

Untuk menilai kekuatan penjelas dari variabel endogen, statistik R Square diterapkan pada evaluasi model struktural yang disebutkan di atas. Uji R-kuadrat penting untuk penilaian kecocokan ini. Nilai R-Square adalah alat analisis yang berguna untuk menjelaskan signifikansi hubungan antara variabel laten endogen dan faktor laten eksternal. Nilai R-squared sebesar 0,75 menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dalam hubungan yang diamati. Nilai 0,5 dan 0,25 masing-masing berada di tengah-tengah kategori moderat dan lemah.

Tabel 4.13. Hasil Nilai R-Square

	R-Square
Perilaku Kerja Inovatif	0.649
Kinerja SDM	0.703

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R-square) untuk variabel modal manusia adalah 0,649, yang diterjemahkan ke dalam nilai R-square

sebesar 64,9%. Berdasarkan hasil tersebut, variabel independen yang diteliti dapat menjelaskan 64,9% yang mengindikasikan bahwa model tersebut sedang atau moderat. Sedangkan 70,3% dalam variabel kinerja SDM sebesar 0,703 menjelaskan bahwa model bersifat sedang atau moderat.

4.2.2.2. *F-Square*

Dalam statistik, uji F-Square digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F Square antara 0,02 dan 0,15 dianggap berada dalam kisaran signifikansi yang moderat. Nilai F-Square antara 0.15 dan 0.35 dianggap berada di tengah-tengah. Statistik F-Square dianggap signifikan pada tingkat 0,35.

Tabel 4.14. Hasil Nilai F Square

	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja SDM
Kompetensi Digital	1.853	0.395
Perilaku Kerja Inovatif		0.105
Kinerja SDM		

Nilai F-square yang melebihi 0,35 pada Tabel 4.14 untuk kompetensi digital dan variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan pengaruh sebesar (1,853) maka dari itu disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh kuat terhadap perilaku kerja inovatif. Nilai F Square kompetensi digital terhadap kinerja SDM sebesar (0,395) di identifikasikan berpengaruh kuat. Nilai F Square perilaku kerja inovatif terhadap kinerja SDM sebesar (0,105) diklasifikasikan berpengaruh lemah.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

Pada diagram, pengujian hipotesis diwakili oleh anak panah yang menunjuk ke arah hipotesis yang dinyatakan. Model penelitian sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

Tabel 4.15. Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
KD>PKI	0.806	0.810	0.047	17.199	0.000
PKI>KSDM	0.299	0.311	0.125	2.395	0.017
KD>KSDM	0.578	0.565	0.119	4.866	0.000

Analisis pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung prediktor (*independen*) terhadap prediktor (*dependen*) dengan mengukur koefisien jalur melalui *bootsrapping*.

- Signifikasi nilai probabilitas (*P-Value*) :
 - apabila nilai $P\text{-Value} < 0,05$ dinyatakan signifikan.
 - apabila nilai $P\text{-Value} > 0,05$ dinyatakan tidak signifikan.

H1 : Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien Kompetensi Digital sebesar 0,806 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 atau $< 0,05$; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H1 diterima. Oleh karena itu terbukti kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

H2 : Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien Kompetensi Digital sebesar 0,299 dengan nilai probabilitas sebesar $0,017 < 0,05$; taraf signifikan yang

digunakan adalah 0,05 yang berarti H2 diterima. Oleh karena itu terbukti perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

H3 : Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien Kompetensi Digital sebesar 0,578 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H3 diterima. Oleh karena itu terbukti kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Tabel 4.16. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T Statistic	P Values
KD>PKI>KSDM	0.241	0.254	0.108	2.224	0.026

Analisis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis efek tidak langsung prediktor (*independen*) terhadap prediktor (*dependen*) dengan mengukur koefisien jalur melalui bootstrapping.

- Signifikansi nilai probabilitas (P-Value) :
 - apabila nilai P-Value $< 0,05$ dinyatakan signifikan.
 - apabila nilai P-Value $> 0,05$ dinyatakan tidak signifikan.

Temuan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0,241 dengan nilai probabilitas sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku kerja inovatif memediasi kompetensi digital terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hasil tersebut dapat diartikan bila kompetensi digital meningkat maka semakin meningkat juga perilaku kerja inovatif para konten kreator. Dalam hal ini semakin tinggi kompetensi digital yang diterapkan yaitu *information, communication, content creation, security*, dan *problem solving* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara positif yakni *idea exploration, idea generation, idea championing* dan *idea implementation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huu, 2023) dan mendukung penelitian yang dilakukan (Tamunosiki-Amadi & Ogoun, 2018) dimana kompetensi digital berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif .

4.3.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima. Hasil tersebut dapat di asumsikan bila perilaku kerja inovatif para konten kreator meningkat maka semakin tinggi kinerja mereka. Dalam hal ini perilaku kerja inovatif yaitu *idea exploration, idea generation, idea championing* dan *idea implementation* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu pengaruh pada efektivitas, tanggung jawab, inisiatif, kualitas kerja, dan hubungan individu pada diri konten kreator.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Silalahi et al., 2022) dan mendukung penelitian (Reynal et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3.3. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil tersebut dapat diasumsikan bila kompetensi digital para konten kreator meningkat maka semakin tinggi kinerja mereka. Implementasi kompetensi digital yaitu *information, communication, content creation, security, dan problem solving* berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, yaitu pengaruh terhadap efektivitas, tanggung jawab, inisiatif, kualitas kerja, dan hubungan individu pada diri konten kreator.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Palimbong et al., 2022) dan mendukung riset yang dilakukan (Masias-Fernandez et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul "Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berfokus Pada Kompetensi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif)", maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan pengaruh yang positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki konten kreator semakin baik perilaku kerja inovatif mereka.
2. Kompetensi digital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan pengaruh yang positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi digital yang dimiliki para konten kreator semakin baik kinerja mereka.
3. Perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan pengaruh yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik perilaku kerja inovatif yang dimiliki para konten kreator semakin baik kinerja mereka.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif dapat memediasi pengaruh positif antara kompetensi digital terhadap kinerja sumber daya manusia. artinya semakin baik kompetensi digital yang diterapkan maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif pada konten

kreator, dimana hal tersebut akan menaikkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi tempat konten kreator bekerja.

5. Kompetensi digital mempunyai pengaruh yang paling dominan/penting dalam meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif.

5.2. Saran

1. Konten kreator harus terus meningkatkan kompetensi digital mereka yang meliputi kemampuan literasi, komunikasi, pembuatan konten, melindungi dari konten negatif dan pemecahan masalah. Hal ini dilakukan dengan terus meningkatkan pengembangan diri baik melalui kursus-kursus yang relevan mengikuti kompetisi-kompetisi ataupun dengan membagikan kemampuan yang dimiliki kepada para generasi muda yang menjadi konten kreator.
2. Konten kreator di kota Semarang perlu untuk meningkatkan kemampuan security (kemampuan melindungi dari dampak konten negatif) karena itu kesadaran dari masing-masing individu terhadap konten negatif perlu ditingkatkan. Menindaklanjuti dampak negatif konten di internet dapat mencakup sebaran informasi yang kurang tepat dan pengaruh buruk lain yang dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental. Kewaspadaan yang meningkat maka keamanan dan integritas informasi dan kesejahteraan psikologis pengguna internet dapat terjaga, serta merupakan bentuk wujud tanggungjawab konten kreator terhadap pekerjaannya.

3. Konten kreator di kota Semarang memiliki cukup inisiatif dalam melakukan pekerjaan, namun agar bisa mencapai hasil yang lebih maksimal lagi sepertinya diperlukan faktor kepemimpinan, yakni bentuk kepemimpinan yang mempunyai dukungan untuk mendorong kreativitas dan memfasilitasi serta mampu memberikan motivasi individu untuk pribadi dan kontribusi secara positif terhadap organisasi, sehingga dapat merangsang tingkat inisiatif karyawan tingkat lanjut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan pada penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada kompetensi digital dan perilaku kinerja inovatif sebagai prediktor dari kinerja SDM konten kreator. Meski nilai R^2 sudah cukup tinggi, tetapi masih dalam rentang kategori moderat, sehingga penelitian mendatang dapat menambahkan variabel-variabel lain yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja SDM konten kreator.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode penelitian kuantitatif sementara kajian tentang kinerja SDM konten kreator masih merupakan kajian yang relatif baru sehingga menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut. Hasil penelitian ini karenanya masih kurang dalam menggali pengalaman langsung dari para konten kreator.

5.4. Agenda Mendatang

Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan beberapa pengembangan penelitian yaitu :

1. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang digitalisasi kinerja sumber daya manusia, penelitian mendatang dapat menggunakan variabel tambahan seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan yang mungkin memiliki pengaruh untuk mendorong perilaku kerja inovatif dan kinerja sumber daya manusia.
2. Penelitian mendatang disarankan memperluas cakupan populasi tidak hanya di Semarang dan menambah jumlah sampel yang lebih besar agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih merepresentasikan kinerja konten kreator di Indonesia.
3. Penelitian mendatang dapat ditambah dengan penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai pengalaman para konten kreator baik melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) atau melalui *Focus Group Discussion* (FGD).

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B. (2016). The impact of person-organization fit on innovative work behavior: The mediating effect of knowledge sharing behavior. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-01-2015-0017/FULL/XML>
- Afsar, B. (2017). *Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses*. <https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- Brown, L. A., George, B., & Mehaffey-Kultgen, C. (2018). The development of a competency model and its implementation in a power utility cooperative: an action research study. *Industrial and Commercial Training*, 50(3), 123–135. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2017-0087/FULL/XML>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V1I1.2239>
- Fatonah, F., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1063–1079. <https://doi.org/10.32639/JIMMBA.V3I6.954>
- Gallup, & Amazon Web Service. (2023). *Asia Pacific Digital Skills Study: The Economic Benefits of a Tech-Savvy Workforce*.
- Ghozali, I. (2008). Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Huu, P. T. (2023). Impact of employee digital competence on the relationship between digital autonomy and innovative work behavior: a systematic review. *Artificial Intelligence Review*. <https://doi.org/10.1007/s10462-023-10492-6>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jong, D., & Hartog, D. (2008). *Innovative and Work Behavior: Measurement and Validation : EIM Bussiness*.

- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9974>
- Karman, A. (2022). *Ekonomi Kreatif Berbasis Digital dan Kemandirian Masyarakat Era Society 5.0*. 29–36.
- Katz, I. R. (2007). *Information and Communication Technology (ICT) Literacy: Integration and Assessment in Higher Education*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Masias-Fernandez, M. G., Acosta, T. Y. N., Rivera, J. L. T., Ayambo-Cortez, W. S., & Chiparra, W. E. M. (2023). Digital Competence and Job Performance in University Teachers in the Public Sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e03251. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3251>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/438>
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 107575. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2022.107575>
- Palimbong, A., Limbong, M., & Tambunan, W. (2022). The Effect of Digital Competence on Improving Teacher Performance: A Case of Harapan Christian Vocational School in Rantepao. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3). <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6122>
- Perifanou, M., & Economides, A. (2019). AN INSTRUMENT FOR THE DIGITAL COMPETENCE ACTIONS FRAMEWORK. *ICERI2019 Proceedings*, 1, 11139–11145. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.2750>
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. //digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1392
- Prayogi, R. D., & Estetika, R. (2019). KECAKAPAN ABAD 21: KOMPETENSI DIGITAL PENDIDIK MASA DEPAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 144–151. www.p21.org
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. [//digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3387](http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3387)

- Reynal, I., Piki, M., Graciela Ardimi, M., Ike Suwandi, C., Aris Ferdinan, B., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneurial dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Sanz-Valle, R., & Jiménez-Jiménez, D. (2018). HRM and product innovation: does innovative work behaviour mediate that relationship? *Management Decision*, 56(6), 1417–1429. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0404/FULL/XML>
- Satya, V. E. (2018). *KAJIAN SINGKAT TERHADAP ISU AKTUAL DAN STRATEGIS STRATEGI INDONESIA MENGHADAPI INDUSTRI 4.0*.
- Silalahi, M., Abdurohim, A., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2022). The Involvement Locus of Control, Servant Leadership, and Innovative Work Behavior to Improve Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(2), 751–763. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202227>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, Prof. DR. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. [//digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43)
- Tamunosiki-Amadi, J. O., & Ogoun, B. (2018). Competence and Employee Innovative Behaviour in the Nigerian Telecommunication Industry. *International Journal of Business and Management*, 13(7), 210. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n7p210>
- Yu, J., & Moon, T. (2021). Impact of Digital Strategic Orientation on Organizational Performance through Digital Competence. *Sustainability 2021, Vol. 13, Page 9766*, 13(17), 9766. <https://doi.org/10.3390/SU13179766>