

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya

Avinca Sabila Devari Putri¹, Mirzam Arqy Ahmadi²
Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Email Korespodensi: b100210454@student.ums.ac.id

Diterima: 28-12-2024 | Disetujui: 29-12-2024 | Diterbitkan: 30-12-2024

ABSTRACT

Generation Z who have just entered the world of work often face challenges in adapting, and self-efficacy is believed to be able to improve their performance. This research examines the influence of self-efficacy on work productivity in generation Z in Solo Raya. This research uses a quantitative approach with a survey design, involving 50 respondents from generation Z workers in Solo Raya. The measuring instruments used are the self-efficacy scale and work productivity scale. The research results show that self-efficacy has a positive and significant effect on work productivity. The discussion reveals that self-efficacy can improve performance, although this research is limited to a small sample size and limited area. Further research is recommended to expand the sample and variables used.

Keywords : Self Efficacy, Work Productivity, Gen Z

ABSTRAK

Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja sering menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri, dan *self efficacy* dipercaya dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini mengkaji pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pada generasi Z di Solo Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 50 responden pekerja generasi Z di Solo Raya. Alat ukur yang digunakan adalah skala *self-efficacy* dan skala produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pembahasan mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja, meskipun penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yang kecil dan wilayah yang terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan variabel yang digunakan.

Kata kunci : Self Efficacy, Produktivitas Kerja, Gen Z

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Devari Putri, A. S., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2293-2305. <https://doi.org/10.62710/4kj66950>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini tentunya persaingan antar perusahaan semakin ketat. Dalam hal ini tentunya suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan tersebut dan perusahaan diharapkan dapat bersaing serta meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Dengan meningkatkan kinerja suatu perusahaan diharapkan dapat menjaga keinginan serta keinginan konsumen.

Sebuah bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk memenuhi permintaan dan preferensi pelanggannya. Salah satu faktor yang sangat penting bagi para pemimpin di perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia (Arqy Ahmadi, 2023). SDM pada dasarnya berfungsi sebagai penggerak, pendorong, dan pemberi inovasi pada suatu perusahaan sehingga fungsi suatu perusahaan tersebut dapat menghasilkan manusia yang produktif dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan (Eri, 2019).

Gen Z yaitu suatu generasi dimana tumbuh bersamaan dengan kemajuan teknologi, sehingga dalam hal ini generasi Z terbiasa memanfaatkan teknologi yang sedang berkembang untuk memudahkan Gen Z dalam mencapai suatu tujuan terutama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Gen Z terbiasa dalam memanfaatkan teknologi yang ada dan mampu beradaptasi dengan baik, sehingga hal itu dapat meningkatkan kreasi dan inovasi Gen Z yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gen Z mempunyai karakteristik dengan teknologi yang dimana Gen Z lebih mudah memahami serta memanfaatkan teknologi yang ada dibanding dengan generasi yang sebelumnya (Anggraini et al., 2023).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan dengan melihat aspek produktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. produktivitas kerja yaitu suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan didalam memproduksi suatu barang berbeda dengan input yang digunakan. Jika seorang pekerja dapat menghasilkan barang atau jasa dalam waktu dan kuantitas yang ditentukan, maka pekerja tersebut dianggap produktif. (Mayshara, 2023).

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan cara penggunaan kualitas sumber daya manusia yang baik. SDM dapat berupa karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Penggunaan SDM yang efektif dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan bekerja dengan optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Degu, 2024)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan juga harus tinggi. *Self efficacy* sendiri dapat diartikan sebagai suatu bentuk keyakinan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas yang dilakukan. *Self efficacy* sendiri terkadang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan maka dari itu sebagai seorang karyawan mempunyai pemikiran tentang keberhasilan dalam melakukan sesuatu merupakan hal yang perlu dilakukan dan setiap individu mempunyai potensi atau kemampuan maka dari itu kita harus yakin bahwa kita bisa menyelesaikan suatu pekerjaan (Budiyanto, 2022)

Produktivitas kerja akan semakin terlihat dan menunjukkan hasil yang baik seiring dengan lamanya seorang karyawan bekerja. dalam suatu perusahaan produktivitas kerja menjadi pilar bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya. Dalam menentukan keberhasilannya tentunya karyawan dibekali kemampuan salah satunya yaitu kemampuan dalam memanfaatkan perkembangan teknologi. Maka, dalam penelitian ini Gen Z menjadi subjek dalam penelitian ini. Sejalan dengan hal ini maka *self efficacy* atau keyakinan pada diri karyawan dalam menentukan keberhasilannya akan berdampak pada produktivitas kerja.

Penelitian tentang *self efficacy* terhadap produktifitas kerja karyawan merupakan penelitian yang menarik untuk diteliti sebab berdasarkan saran dari (Akhiryan et al., 2024) Diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Dengan demikian, variabel efikasi diri dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GEN Z SOLO RAYA”

TINJAUAN PUSTAKA

Self Efficacy

Self Efficacy merupakan suatu bentuk keyakinan yang ada pada diri seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. yang dimana *self efficacy* berisi tentang kemampuan diri sendiri dalam melakukan sesuatu apakah dapat menyelesaikannya atau tidak. *Self efficacy* berkaitan dengan suatu keyakinan seorang individu yang dimana individu tersebut mengarahkan semua kemampuan yang dimiliki, potensi yang ada pada diri, dan kecenderungan yang ada didalam dirinya yang dipadukan menjadi suatu tindakan yang digunakan untuk melakukan dan mengatasi sityasi yang terjadi saat ini maupun yang terjadi di masa depan (Khaerana, 2020).

Self efficacy tentunya sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari_hari yang dimana *self efficacy* setiap individu dapat menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan oleh individu dalam mencapai suatu tujuan. dalam suatu perusahaan dimana karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi tentunya karyawan tersebut akan lebih percaya diri dalam mencapai tujuan, namun apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah karyawan tersebut akan cenderung tidak percaya diri dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun menyelesaikan tugasnya.

Dalam suatu perusahaan meningkatkan *self efficacy* pada diri seorang karyawan merupakan hal yang penting sebab *self efficacy* dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Semakin kuatnya persaingan anat perusahaan tentunya *self efficacy* juga perlu ditingkatkan dengan memberikan motivasi terhadap keberhasilan dalam melakukan sesuatu. Dengan hal itu tentunya karyawan akan merasa bahwa dirinya mampu menyelesaikan sesuatu dan tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja Ayundasari et al., (2022).

Terdapat indikator *Self Efficacy* menurut Imaniyati & Fadhilah, (2023) yaitu : Optimis dalam menyelesaikan tugas, memotivasi diri terhadap penyelesaian permasalahan, melakukan sesuatu dengan bekerja keras dan percaya diri, optimis dapat berkerja keras dalam melakukan sesuatu, percaya diri dapat mengatasi suatu kesulitan dalam permasalahan, dan optimis mampu berhasil dalam segala situasi permasalahan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mayshara, (2023) yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memproduksi suatu barang dibandingkan dengan input yang digunakan. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dilakukan atas dasar kemampuan serta keberhasilan yang dilakukan karyawan tersebut. produktivitas kerja merupakan suatu

perbandingan antara hasil input dan output yang berdasarkan pada waktu tertentu (Simanjuntak & Zendrato, 2020).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan tentunya harus memperhatikan beberapa faktor baik faktor dari lingkungan kerja maupun yang berhubungan dengan tenaga kerja. beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain yaitu : lingkungan kerja, target waktu, serta kepemimpinan kerja. dalam. Tingginya suatu produktivitas kerja yang dimiliki karyawan maka dapat mempengaruhi laba suatu perusahaan tersebut (Pramono, 2020).

Terdapat indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004:110) yang dikutip dari jurnal (Saleh & Utomo, 2018) meliputi : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas Kerja, kuantitas kerja, serta sikap kooperatif. penelitian terdahulu yang mendukung seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Polopadang et al., 2024) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* dengan produktivitas kerja

Pengembangan Hipotesis

Dari latar belakang serta permasalahan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- Diduga bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Gen Z Solo Raya.

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran adalah sebuah gambaran visual mengenai realita struktur yang sederhana sehingga mudah dipahami dengan mengutamakan beberapa elemen yang dianggap penting. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu *Self Efficacy*. Sedangkan variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja pada Gen Z di Solo Raya. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2004;10) dalam jurnal Dian et al., (2019) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang berupa angka mulai dalam proses pengumpulan, pengelolaan, hingga penghasilan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan yaitu data primer. Data primer dapat diperoleh melalui pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. kuesioner tersebut berisi beberapa rangkain pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode skala likert yaitu meminta responden menilai seberapa setuju responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Nilai teoritis yang digunakan dalam skala likert yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

Menurut Sulistiyowati, (2017) populasi adalah seluruh aspek dalam suatu penelitian yang meliputi objek maupun subjek dengan karakteristik masing-masing. Dalam penelitian ini mengambil populasi

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya

(Devari P, et al.)

karyawan Gen Z di Solo Raya. Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam suatu penelitian dan mewakili suatu populasi (Asrulla et al., 2023). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *proposive sampling* dengan sampel jenuh menurut (Arikunto, 2012:104) pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan disebut juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Penelitian ini menggunakan rumus hair et al dalam jurnal (Fatma et al., 2021) Ukuran sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Hair, et al. penggunaan rumus Hair dikarenakan ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti serta ukuran sampel minmun 5-10 dikali variabel indikator. Maka jumlah indikator sebanyak 10 indikator dikali 5 ($10 \times 5 = 50$). Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka dalam penelitian ini jumlah sampel yng akan diteliti yaitu 50 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan alat uji SmartPLS 3.0. dengan analisis PLS SEM yang terdiri dari dua pengukuran yaitu outer model dan inner model dengan Uji Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Reabilitas, Multikolonialitas, R2 (R-Square), *Goodness of Fit* (Gof), dan koefisien path, dan Uji Hipotesis.

Metode Analisis Data

Outer Model

pengujian dalam outer model digunakan untuk mengetahui bagaimana dari setiap indikator mempunyai hubungan dengan variabel laten (Setiawan, 2024).

Convergent Validity

Uji *convergent validity* dapat disebut sebagai kriteria yang utama dalam satu pengujian serta apakah hasil pengujian dapat diterima dengan ciri-ciri tertentu. Dengan menggunakan konsep suatu variabel harus berkorelasi tinggi terhadap variabel tersebut (Juni et al., 2021). Kriteria yang perlu dipenuhi menurut (Chin, 1998) nilai 0,5 yang dikutip dari jurnal (Sukatin et al., 2022) sudah bisa memenuhi syarat.

Descriminant Validity

Didalam pengukuran discriminant validity dapat diukur dengan melihat nilai *cross loading*. Dalam nilai *cross loading* mempunyai fungsi sebagai pengetahuan terdapat konstruk apakah terdapat deskriminan, dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai loading disetiap indikator pada masing-masing variabel laten. Dapat ditarik kesimpulan jika nilai dari AVE > 0,5 maka dapat disimpulkan memenuhi syarat (Pura & Madiawati, 2021)

Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut Sarwono dan Narimawati (2015: 18) yang dikutip dari jurnal Oda (2014) mengatakan bahwasanya suatu variabel laten dapat dianggap realible jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah adanya korelasi antara variabel bebas dengan cara melihat nilai VIF. Menurut (Ryan, 1997) yang dikutip dari jurnal Sriningsih (2018) mengatakan bahwa jika nilai VIF < 10 maka tidak adanya masalah yang penting dalam multikolinearitas.

Inner Model

pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel satu dengan yang lainnya. Dalam uji ini dapat dilakukan dengan mengukur *Goodness of Fit* (Gof), nilai R2 (R-Square), dan koefisien path

Coffience of Determination (R2)

Uji ini merupakan bagaimana kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Jika nilai R² mendekati 1 maka akan semakin baik (Suharyadi, 2016:233) yang dikutip dari jurnal (Pagi & Pundissing, 2022).

Path Coefficient

Pengujian yang dilakukan ini untuk memberi evaluasi antara besar kekuatan suatu hubungan yang dimana dimiliki oleh variabel laten. Jika dalam pengujian path dapat dilihat pada nilai t-statistik (Khaerunnisa et al., 2023). Dipengujian ini terdapat 2 penelitian yang perlu diperhatikan yaitu nilai p-value dan nilai t-statistik. Kriteria dalam penelitian ini yaitu Pengujian ini memiliki kriteria penilaian yaitu nilai t-statistic sebesar >1,96 dengan tingkat signifikansi pada p-value sebesar < 0,05 (Khaerunnisa et al., 2023)

PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki- Laki	17	34
Perempuan	33	66
Jumlah	50	100

Dari jumlah responden diatas maka dapat diketahui bahwasanya terdapat dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Serta dari data diatas menunjukkan jenis kelamin laki- berjumlah 17 orang dan perempuan 33 orang.

2. Usia

Rentang Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase %
15-19	6	12
20-24	41	82
25 -27	3	6
Jumlah	50	100

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah usia 20-24 tahun lebih mendominasi dalam penelitian ini. Jumlah usia 15-19 tahun berjumlah 6 orang, usia 20-24 berjumlah 41 orang , serta usia 25-27 berjumlah 3 orang.

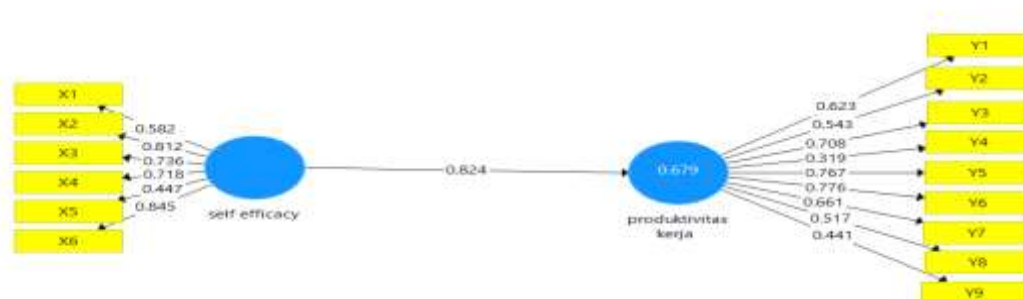
3. Domisili

Rentang Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
Boyolali	37	74%
Surakarta	7	14%
Karanganyar	3	6%
Sukoharjo	1	2%
Sragen	1	2%
Klaten	1	2%
Jumlah	50	100

Dari tabel diatas maka dapat diketahui domisili boyolali yang mendominasi dalam penelitian ini sragen, dan klaten masing- masing 1 orang.

Analisis Data

1. outer model



Gambar 2
Outer model awal

a. Outer Loading

Tabel 4.4
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Self Efficacy	X1	0.582	Valid
	X2	0.812	Valid
	X3	0.736	Valid
	X4	0.718	Valid
	X5	0.447	Tidak Valid
	X6	0.845	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0.623	Valid
	Y2	0.543	Valid
	Y3	0.708	Valid
	Y4	0.319	Tidak Valid
	Y5	0.767	Valid

Y6	0.776	Valid
Y7	0.661	Valid
Y8	0.517	Valid
Y9	0.441	Tidak Valid

Pada tabel diatas merupakan tabel data yang awal, dikarenakan ketika proses pengolahan data terdapat 1 indikator serta beberapa pertanyaan yang tidak memenuhi nilai outer loading yaitu nilai indikator X5 serta nilai pertanyaan berupa Y4,Y9 senilai 0.319, 0.441. maka dari itu peneliti menghapus 1 indikator serta beberapa pertanyaan. Dalam penelitian ini telah sesuai dengan nilai outer loading yaitu 0.5. model outer loading menjadi



a. Convergent Validity

Uji *convergent validity* dapat disebut sebagai kriteria yang utama dalam satu pengujian serta apakah hasil pengujian dapat diterima dengan ciri-ciri tertentu.

Tabel 4.4
Convergent validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Self Efficacy	X1	0.630	Valid
	X2	0.849	Valid
	X3	0.744	Valid
	X4	0.704	Valid
	X5	0.831	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0.644	Valid
	Y2	0.686	Valid
	Y3	0.814	Valid
	Y4	0.808	Valid
	Y5	0.689	Valid

Dari tabel diatas bahwa nilai outer loading > 0.5 sehingga semua dinyatakan valid menurut Chin (1998) nilai 0,5 yang dikutip dari jurnal (Sukatin et al., 2022) sudah bisa memenuhi syarat. Sehingga dari tabel diatas tidak ada nilai <0.5 maka dapat dinyatakan valid serta dapat dilanjutkan untuk penelitian yang selanjutnya.

b. Diskriminan Validity & Uji Reabilitas

Didalam pengukuran discriminant validity dapat diukur dengan melihat nilai *cross loading* jika nilai dari AVE > 0,5. serta dalam uji reabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

Tabel 4.5
Deskriminan Validity & Uji Reabilitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	<i>Cronbach's alpha</i>
<i>Self Efficacy</i>	0.571	0.811
Produktivitas Kerja	0.535	0.781

Dari tabel diatas bahwa nilai AVE lebih dari 0,5 yaitu senilai 0,571 pada variabel *self efficacy* serta senilai 0.535 pada variabel produktivitas kerja. serta dalam *Cronbach's alpha* nilai variabel *self efficacy* yaitu 0.781 dan pada variabel produktivitas kerja senilai 0.881 dengan itu maka, nilai *Cronbach's alpha* telah memenuhi syarat. Maka kesimpulanya valid atau realible.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah adanya korelasi antara variabel bebas dengan cara melihat nilai VIF Menurut Ryan (1997) yang dikutip dari jurnal Sriningsih (2018) mengatakan bahwa jika nilai VIF < 10 maka tidak adanya masalah yang penting di multikolinearitas.

Tabel 4.6

Uji VIF

Variabel	Produktivitas Kerja	<i>Self Efficacy</i>
Produktivitas Kerja	1.000	
<i>Self Efficacy</i>		

Dari tabel diatas kesimpulan yang dapat dihasilkan yaitu bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini= tidak adanya pengaruh multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai VIF sebesar 1 serta tidak kurang dari 10.

2. Analisis Inner Model



a. *Coffience of Determination (R2)*

Uji ini merupakan bagaimana kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Jika nilai R2 mendekati 1 maka akan semakin baik.

Tabel 4.7
Analisis R²

	R-Square	R- Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.645	0.638

Dari tabel diatas nilai R square produktivitas kerja senilai 0.645 dan R Square Adjusted 0.638 sehingga nilai tersebut valid karena mendekati 1

b. *Uji Path Coefficient*

Pengujian yang dilakukan ini untuk memberi evaluasi antara besar kekuatan suatu hubungan yang dimana dimiliki oleh variabel laten.

Tabel 4.7
Path coefficient

	Original sampel	t- statistic	P- value	Keterangan
<i>Self efficacy</i> - > produktivitas kerja	0.803	12.519	0.000	Segnifikan

Pada pengujian hipotesis diatas digunakan untuk menguji apakah *self efficacy* memiliki pengaruh segnifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai t statistic sebesar 12.519 dengan pengaruh sebesar 0.803 dan nilai p value yaitu 0.000. maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa pada pengujian hipotesis ini terdapat hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja Gen Z Solo Raya.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara variabel *self efficacy* terhadap variabel produktivitas kerja. Penelitian ini jumlah responden yaitu sebanyak 50 orang dengan kriteria usia 15-27 tahun serta jumlah jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan jumlah sebesar 33 orang dan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu berupa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh segnifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja dengan nilai t-statistic sebesar 12.519 dengan pengaruh sebesar 0.803 dan nilai p-value yaitu 0.000. hasil penelitian ini sejalan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Polopadang (2024) yang menyatakan *self efficacy* dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square (PLS)* yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Produktivitas Kerja Gen Z Solo Raya. Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan maka dalam penelitian ini mengambil kesimpulan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas Kerja Gen Z Solo Raya mempunyai hubungan yang segnifikan. *Self efficacy* yang semakin tinggi tentunya dapat berpengaruh dalam

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya

(Devari P, et al.)

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan *self efficacy* pada diri seorang karyawan yang dapat dilakukan dengan pemberikan pelatihan maupun pemberian umpan balik yang positif

Keterbatasan

Penelitian ini tentunya dapat memberikan pengetahuan yang cukup penting namun, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini seperti sampel yang digunakan dipenelitian ini hanya mengambil responden Solo Raya sehingga tidak dapat mengeneralisasika kedalam populasi yang luas. Selanjutnya, pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner dengan skala likert yang tentunya pemikiran subjektif dari responden maka kemungkinan responden terpaku dengan pilihan dalam kuesioner tersebut.

Saran

Penelitian ini memberikan saran untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih besar sehingga dapat luas dalam memperoleh data. Serta disarankan mempertimbangkan variabel yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manejemen* , Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1, 56–67.
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 5(1), 12–19.
- Arikunto. (2012). *No Title*.
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2022). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599. <https://doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.05>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Degu, Y. M. (2024). *Meningkatkan produktivitas melalui studi kerja - Kasus fabrikasi lengan silang tiang tenaga listrik*. 10, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32868>
- Dian, P., Wawo, A., & Saiful, M. (2019). Harga Pokok Produksi Dalam Menentukan Harga Jual Melalui Metode Cost Plus Pricing Dengan Pendekatan Full Costing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 111–132.
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Pengaruh Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja Gen Z di Solo Raya* (Devari P, et al.)

- 9(2), 952–962.
- Fatma, N., Irfan, N. F., & Latiep, I. F. (2021). Analisis Keputusan Pembelian Produk Menggunakan Persepsi Harga dan Kualitas Produk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 533–540.
- Imaniyati, N., & Fadhillah, D. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8(2), 217–228. <https://doi.org/10.17509/jpm.v8i2.56501>
- Juni, N. O., Karyawan, K., Bank, P. T., Dubai, P., Jabodetabek, T. B. K., & Covid-, S. M. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khaerunnisa, G., Mulyana, R., & Abdurrahman, L. (2023). Pengujian Pengaruh Tata Kelola Ti Terhadap Transformasi Digital Dan Kinerja Asuransi a Menggunakan Structural Equation Modeling. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 8(2), 381–392. <https://doi.org/10.29100/jupi.v8i2.3469>
- Mayshara, B. L. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung. *Jurnal Emba*, 11(4), 450–461.
- Oda, N., Kurashina, S., Miyoshi, M., Doi, K., Ishi, T., Sudou, T., Morimoto, T., Goto, H., & Sasaki, T. (2014). Microbolometer terahertz focal plane array and camera with improved sensitivity at 0.5-0.6 THz. *International Conference on Infrared, Millimeter, and Terahertz Waves, IRMMW-THz*, 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMW-THz.2014.6956015>
- Pagiu, C., & Pundissing, R. (2022). Pengaruh efisiensi modal kerja terhadap rentabilitas pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten tana toraja tahun 2016-2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 4453–4462. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1689>
- Polopadang, P. G. F., Sendow, G. M., Tielung, M. V. J., Kerja, P. B., Citizenship, O., Ocb, B., Tielung, M. V. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., Polopadang, P. G. F., Sendow, G. M., & Tielung, M. V. J. (2024). *SELF-EFFICACY TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT . BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk – MAKASSAR COMMERSIAL BUSINESS CENTER THE INFLUENCE OF WORKLOAD , ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVI*. 12(3), 256–266.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Pura, M. P., & Madiawati, P. N. (2021). Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(2), 204. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i2.752>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiawan, D. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi dengan Pendekatan HOT-FIT Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21456/vol14iss1pp77-87>
- Simanjuntak, M. R., & Zendrato, E. P. J. (2020). Analisis metode kuantitatif dalam Kajian Produktivitas tenaga kerja dalam menggunakan Prefab Assembly Table untuk Fabrikasi Penulangan Kolom (studi

- Kasus: Proyek Gedung XYZ). *Prosiding Seminar Nasional Teknik Sipil*, 428–430.
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396>
- Sukatin, Nurkhalipah, Kurnia, A., Ramadani, D., & Fatimah. (2022). Meningkatkan Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Di Mcdonald'S Kelapa Dua Depok. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>