Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17834- 17841
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Digital Competence, Organizational Culture dan Knowledge Sharing terhadap Employee Performance pada Generasi Z dalam Menghadapi Transformasi Digital Kota Bima

Rahmaniati[1], Muhammad Yusuf[2], Julaiha[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
[*1]rahmaniati.stiebima22@gmail.com , [2]yusufzm.Stiebima@gmail.com , [3]julaihastiebima@gmail.com

Abstrak

Generasi Z menggunakan teknologi dan cepat beradaptasi dengan sistem digital, dan terbuka terhadap inovasi. Namun, kemampuan digital saja tidak cukup untuk menjamin kinerja optimal. Selain digital competence, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah organizational culture dan knowledge sharing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh digital competence, organizational culture, dan knowledge sharing terhadap employee performance pada Generasi Z di Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 responden dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital competence, organizational culture, dan knowledge sharing baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan digital yang baik, budaya organisasi yang mendukung, serta praktik berbagi pengetahuan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut menjadi elemen penting dalam mendukung adaptasi generasi Z terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan kerja di era digital. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,702 menunjukkan bahwa 70,2% employee performance dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Kesimpulannya, peningkatan digital competence, organizational culture, dan knowledge sharing dapat meningkatkan employee performance Generasi Z di Kota Bima. Implikasinya, organisasi perlu memperkuat pelatihan kompetensi digital, membangun budaya kerja yang adaptif, serta mendorong berbagi pengetahuan guna meningkatkan kinerja dan kesiapan pegawai menghadapi transformasi digital.

Kata Kunci: *Digital Competence, Organizational Culture, Knowledge Sharing, Employee Performance*

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi telah mengubah cara organisasi bekerja, termasuk dalam sektor pemerintahan dan layanan publik. Transformasi digital tidak hanya menghadirkan inovasi dalam proses kerja, tetapi juga menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan digital yang mumpuni agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Di Kota Bima, transformasi digital menjadi agenda penting bagi instansi pemerintah maupun organisasi bisnis dalam meningkatkan kualitas layanan, produktivitas, dan daya saing. Namun, keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi, beradaptasi terhadap budaya organisasi, dan melakukan praktik berbagi pengetahuan yang efektif.

Generasi Z yang lahir antara 1997–2012, mulai menjadi tenaga kerja utama. mereka menggunakan teknologi dan cepat beradaptasi dengan sistem digital, dan terbuka terhadap inovasi. Namun, kemampuan digital saja tidak cukup untuk menjamin kinerja optimal. Selain *digital competence*, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah *organizational culture* dan *knowledge sharing*. *Digital competence* mencakup kemampuan menggunakan teknologi, mengelola informasi, berkomunikasi secara digital, berpikir kritis, dan memecahkan masalah berbasis teknologi. Sementara itu, *organizational culture* memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai budaya yang kaku dan kurang inovatif dapat menghambat kontribusi Generasi Z dalam lingkungan kerja digital. *knowledge sharing* juga menjadi faktor penting. Dalam era transformasi digital, pengetahuan merupakan aset strategis. proses berbagi pengetahuan yang efektif memungkinkan pegawai saling belajar, meningkatkan kemampuan, dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi. bagi Generasi Z, yang cenderung menyukai kolaborasi dan pembelajaran cepat, budaya *knowledge sharing* menjadi sarana penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja secara berkelanjutan.

Employee Performance menurut Agata (2023) kinerja pegawai memiliki peranan penting karena kinerja pegawai merupakan pemicu pencapaian target dari sebuah organisasi. Kinerja pegawai juga menjadi tolak ukur untuk suatu aktivitas yang berjalan sesuai rencana atau tidak kinerja pegawai, Menurut Karina (2025) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Chaedir (2024) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, Seperti standar hasil kerja, Target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor pertama yang mempengaruhi *employee performance* adalah *digital competence* menurut Elisnawati (2023) *digital competence* dibangun dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pegawai yang bersangkutan melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku individu dalam pemanfaatan sistem informasi untuk memudahkan penyelesaian tugasnya. Kompetensi digital menjadi determinan penting bagi kinerja pegawai di era digitalisasi. Yuniasari (2026) mendefinisikan digital competence sebagai kemampuan pegawai untuk memanfaatkan teknologi digital secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi *employee performace* adalah *organizational culture*, Darmaji (2025) salah satu faktor penting dilingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas, perlu adanya kerjasama dan dukungan dari seluruh anggota organisasi agar dapat menerapkan budaya organisasi yang sesuai. Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam *Resource-Based View* (RBV) karena mencakup keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan berkembang dalam suatu organisasi (Pratami, 2024). Budaya organisasi positif dapat memberikan dampak pada perilaku, pola kerja, efektifitas kerja pegawai, serta respon pelanggan Djatmiko (2023).

Faktor ketiga yang mempengaruhi *employee performance* adalah *knowledge sharing*, Menurut Latifa (2025) merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh setiap individu yang terhubung satu sama lain dalam lingkungan kerja, saling percaya untuk mencari dan menghasilkan pengetahuan dan informasi yang dapat digunakan untuk membangun terciptanya pengetahuan baru untuk dapat menyelesaikan masalah dan menghasilkan solusi kreatif. Menurut Kilo (2025) *knowledge sharing* dipahami sebagai sebuah proses yang terstruktur yang mengirimkan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan dan konteks multidimensi yang dimiliki oleh seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media. Tujuan *knowledge sharing* ini adalah untuk memaksimalkan penggunaan atau pengetahuan yang sudah ada dan untuk mendorong lahirnya pengetahuan baru melalui proses belajar dan gabungan dari berbagai macam pengetahuan yang berbeda.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait *digital competence*, *organizational culture*, dan *knowledge sharing* yang memengaruhi *employee performance* generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Digital competence pegawai belum sepenuhnya optimal, terlihat dari keterbatasan dalam mengoperasikan sistem kerja, pemanfaatan platform digital untuk komunikasi dan kolaborasi yang belum maksimal, serta kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru yang masih perlu ditingkatkan. Dari sisi *organizational culture*, ditemukan bahwa keterlibatan pegawai khususnya generasi muda dalam proses komunikasi dan pengambilan keputusan masih belum merata. Selain itu, pola dukungan organisasi dan kolaborasi antar pegawai dalam beberapa aktivitas kerja masih belum sepenuhnya terbuka, sehingga ruang untuk penguatan pertukaran ide dan inovasi masih belum optimal. Sementara itu, *knowledge sharing* di lingkungan kerja masih belum efektif, ditandai dengan rendahnya partisipasi pegawai dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, dan pemanfaatan media digital untuk berdiskusi. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang secara umum tergolong cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal, terlihat dari kerja sama tim, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Digital Competence*, *Organizational Culture*, Dan *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Performance* Pada Generasi Z Dalam Menghadapi *Transformasi Digital* Kota Bima" untuk di teliti lebih lanjut.

2 . Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitiaan secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya V.W, Sujarweni (2024). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini mencari variabel bebas *digital competence, organizational culture* dan *knowledge sharing* (X), terhadap variabel terikat *employee performance* (Y). Penelitian

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

dilakukan pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi Z yang ada di Kota Bima sebanyak 55.405 jiwa menurut data BPS tahun 2024. *(https://bimakota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMyIzI=/banyaknya-pendudukmenurut-kelompok-umur-di-kota-bima*). dan menentukan jumlah sampel menggunakan rumus rumus Lemeshow, perhitungan berikut sampel yang dihasilkan sebesar 96,04, kemudian dibulatkan menjadi 96 responden.

Teknik purposive sampling digunakan bersamaan dengan nonprobability sampling. Teknik purposive sampling ditetapkan berdasarkan pertimbangan atau standar yang harus dipenuhi oleh sampel yang diambil. Adapun kriteria responden penelitian ini sebagai: Usia responden minimal 18 tahun, Berpendidikan minimal SMA/Sederajat, telah bekerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows.*

3. Hasil dan Diskusi

Hasil dari pengujian tingkat validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian, sehingga diketahui bahwa pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel digital competence, *organizational culture*, *Knowledge sharing*, dan *empoloyee performance*. menunjukan semua item valid karena berada diatas standar validitas yaitu > 0,300.

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel digital competence (X1), Organizational culture (X2), Knowledge sharing (X3), dan employee perfomance (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach,s alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,600.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.807	5.566		1.582	.117
Digital competence	.290	.118	.245	2.456	.016
Organizational culture	.285	.121	.247	2.349	.021
Knowlegde sharing	.220	.115	.198	1.903	.030

a. Dependent Variable: Employee performance

Sumber: Data diolah, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = 8,807+ 0,290x1+ 0,285x2+0,220x3+e

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sevagai berikut:

a. Berdasarkan tabel 1 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,807 menunjukan jika variabel bebas dianggap konstan, maka prestasi employee perfomance (Y) sebesar 8,807
b. Nilai koefesien 1 = 0,290 menunjukan bahwa digital competence (X1) bertambah satuan maka employee perfomance (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
c. Nilai koefesien 2 = 0,285 menunjukan bahwa organizational culture (X2) bertambah satuan maka employee perfomance (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
d. Nilai koefesien 3 = 0,220 menujukan bahwa knowledge sharing (X3) bertambah satu satuan maka employee perfomance (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,220 dengan asumsi variabel bebas lainnya kostan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 2. Uji Koefesien Korelasi Berganda dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750[a]	.702	.680	2.811

a. Predictors: (Constant), Knowlegde sharing, Digital competence, Organizational culture

b. Dependent Variable: Employee performance

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefesien korelasi berganda yaitu 0,750, Artinya tingkat keeratan hubungan antara digital competence,organizational culture dan knowledge sharing terhadap employee performance kuat sebesar 0,750.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Digital competence,organizational culture dan knowledge sharing terhadap employee peromancesebesar 0,750 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,750 yang berarti hubungan antara variabel digital competence,organizational culture dan knowledge sharing terhadap employee perfomance pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital kota Bima, yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

Berdasarkan tabel 2 diatas, diperoleh R square sebesar 0,702 artinya 70,2% perubahan employee performance dapat dijelaskan oleh variabel independen digital competence (X1) organizational culture (X2) dan knowledge sharing (X3) sedangkan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

H1 : Digital competence berpengaruh signifikan terhadap employee perfomarnce pada generasi z dalam menghadapati transformasi digital kota Bima.

Hasil statistik uji t pada tabel 1 diatas, diketahuai untuk digital competence nilai t hitung sebesar 2,456 > t tabel 1,986 dengan signifikan sebesar 0,016 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *digital competence* terhadap *employee performance* pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital dikota Bima. **Dengan demikian H1 diterima.**

Secara teoritis, digital competence merupakan kemampuan individu dalam menggunakan, memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga mencakup kemampuan mengakses informasi, berkomunikasi, berkolaborasi, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berubah. Menurut Yuniasari (2026), kompetensi digital menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai karena memungkinkan pegawai bekerja secara lebih cepat, akurat, dan produktif dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki pegawai, semakin besar pula kemampuannya dalam menghadapi tuntutan transformasi digital yang terjadi dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital competence berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan generasi Z dalam memanfaatkan teknologi digital mampu mendukung peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh berdampingan dengan perkembangan teknologi sehingga memiliki kemampuan adaptasi yang relatif baik terhadap penggunaan perangkat digital dalam aktivitas kerja. Dengan kompetensi digital yang memadai, pegawai dapat lebih mudah mengakses informasi, memanfaatkan sistem kerja berbasis teknologi, berkomunikasi secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Emilia (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai yang memiliki kompetensi digital yang rendah. Selain itu, Elisnawati (2023) juga menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian Chaedir (2024) turut menjelaskan bahwa digital competence menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan employee performance di tengah perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Dengan demikian, kompetensi digital dapat dipandang sebagai sumber daya penting yang mendukung efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Yuniasari (2026) yang menemukan bahwa kompetensi digital dan kapabilitas adaptif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja berbasis teknologi.

H2 : Diduga *organizational culture berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada generasi z dalam menghadapii transformasi digital kota Bima*

Hasil statistik uji t untuk variabel organizational culture diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.349 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikan 0,021 < 0,05 dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap terhadap *employee performance* pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital dikota Bima. **Dengan demikian H2 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, organizational culture atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi berfungsi sebagai landasan yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Wardani (2022), budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Dalam era transformasi digital, budaya organisasi menjadi semakin penting karena berperan dalam membangun kesiapan pegawai untuk menerima perubahan, berinovasi, dan memanfaatkan teknologi sebagai bagian dari proses kerja. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki budaya yang adaptif terhadap perubahan cenderung lebih mampu meningkatkan kinerja pegawainya dibandingkan organisasi yang kurang responsif terhadap perkembangan teknologi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational culture berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung perubahan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai generasi Z. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi, inovasi, dan cara kerja yang fleksibel. Namun, kemampuan tersebut akan berkembang secara optimal apabila didukung oleh budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, pembelajaran, kreativitas, dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, pegawai dapat memahami nilai-nilai organisasi, bekerja secara lebih terarah, serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wardani (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan perilaku kerja yang positif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Agata (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui proses digitalisasi yang berlangsung dalam organisasi. Penelitian Djatmiko (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Pratami (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Darmaji (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan mendukung pengembangan pegawai mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

H3 : Diduga *knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap employee perfomance pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital kota Bima.*

Hasil statistik uji t untuk variabel knowledge sharing diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.903 > t tabel 1,986 dengan nilai signifikan 0,030 < 0,05 dengan sehingga dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap employee performance pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital dikota Bima. **Dengan demikian H3 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, *knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, informasi, keterampilan, dan ide antar individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mendukung penyelesaian pekerjaan dan pencapaian tujuan bersama. Kegiatan berbagi pengetahuan memungkinkan pegawai memperoleh wawasan baru, memahami praktik kerja yang lebih efektif, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dalam konteks transformasi digital, *knowledge sharing* menjadi semakin penting karena perkembangan teknologi yang cepat menuntut pegawai untuk terus belajar dan memperbarui pengetahuan yang dimiliki. Menurut Latifa (2025), praktik berbagi pengetahuan yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pegawai memiliki kesempatan untuk saling belajar dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki rekan kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses berbagi pengetahuan yang terjadi dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Generasi Z yang memiliki karakteristik terbuka terhadap teknologi dan informasi cenderung lebih mudah memanfaatkan berbagai media digital untuk berbagi pengetahuan, berdiskusi, serta memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Melalui proses tersebut, pegawai dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi kesalahan kerja karena adanya akses terhadap pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh rekan kerja lainnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Devi (2025) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses pertukaran pengetahuan yang efektif mampu membantu pegawai meningkatkan kemampuan kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian Latifa (2025) juga menemukan bahwa *knowledge sharing* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena memungkinkan terjadinya transfer informasi dan pengalaman yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Kilo (2025) turut menjelaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan yang didukung oleh kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Setiawaty et al. (2026) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai bersama dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi. Temuan serupa dikemukakan oleh Karina (2025) yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja karyawan, terutama pada lingkungan kerja yang telah memanfaatkan teknologi digital.

Tabel 4. Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315.041	3	105.014	13.291	.000[b]
Residual	726.917	92	7.901		
Total	1041.958	95			

a. Dependent Variable: Employee performance

b. Predictors: (Constant), Knowlegde sharing, Digital competence, Organizational culture

Sumber: Data diolah, 2026

H4 : Diduga *digital competence,organizational culture* dan *knowledge sharing* Berpengaruh Signifikan Terhadap *employee performance pada generasi z dalam menghadapi transformasi digital kota Bima***.**

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung *digital competence,organizational culture* dan *knowledge sharing* secara simulta terhadap *employee performance* sebesar 13.291 > f tabel 2,70 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan sehingga dapaat disimpulkan bahwa *digital competence,organizational culture* dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada generasi z dalam menghadapati transformasi digital di kota BIMA. Dengan demikian **H4 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, *employee performance* merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam era transformasi digital, keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh kemampuan digital yang dimiliki, budaya organisasi yang mendukung perubahan, serta adanya proses berbagi pengetahuan yang efektif. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu merespons perkembangan teknologi secara cepat. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan kompetensi digital, budaya organisasi yang positif, dan praktik *knowledge sharing* yang baik akan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital competence*, *organizational culture*, dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada generasi Z dalam menghadapi transformasi digital di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Kompetensi digital membantu pegawai memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, budaya organisasi memberikan arah serta nilai-nilai yang mendorong adaptasi terhadap perubahan, sedangkan *knowledge sharing* memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan pengalaman yang dapat memperkaya kemampuan pegawai. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan secara bersamaan, pegawai akan lebih siap menghadapi tantangan transformasi digital dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan lingkungan organisasi yang mendukung. Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh di tengah perkembangan teknologi memiliki potensi besar dalam mengadopsi inovasi digital, namun potensi tersebut perlu didukung oleh budaya organisasi yang adaptif dan mekanisme berbagi pengetahuan yang berkelanjutan. Dengan adanya sinergi antara kompetensi digital, budaya organisasi, dan *knowledge sharing*, pegawai dapat meningkatkan kemampuan belajar, memperluas wawasan kerja, serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan sistem dan teknologi yang diterapkan dalam organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pratami (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Pratama (2024) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan *knowledge sharing* secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Setiawaty et al. (2026) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja dalam organisasi modern. Sementara itu, Chaedir (2024), Elisnawati (2023), dan Yuniasari (2026) menjelaskan bahwa kompetensi digital menjadi salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja pegawai di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dengan demikian, organisasi di Kota Bima perlu terus memperkuat kompetensi digital pegawai, membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, serta mendorong praktik berbagi pengetahuan secara berkelanjutan agar kinerja generasi Z dapat terus berkembang dan mampu mendukung keberhasilan transformasi digital organisasi (Chaedir, 2024; Elisnawati, 2023; Pratama, 2024; Pratami, 2024; Setiawaty et al., 2026; Yuniasari, 2026).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai *pengaruh digital competence, organizational culture,* dan *knowledge sharing* terhadap *employee performance* pada Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Digital competence* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima. *Organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima. *Digital competence, organizational culture*, dan *knowledge*

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

sharing secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Generasi Z dalam menghadapi transformasi digital Kota Bima.

Referensi

1. Agata, F. S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Digitalisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Bagian Persidangan Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Lampung Utara)*.
2. Chaedir. (2024). *Entrepreneurship And The Influence Of Digital Competence , Motivation And Work Discipline On Employee Performance. International Journal Of Entrepreneurship And Management Practices, 7(27), 370–385. Https://Doi.Org/10.35631/Ijemp.727029*
3. Darmaji, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat*. *11*(1), 56–70.
4. Devi, D. S. (2025). *Pengaru H Know L Edg E Sh Aring, M Oti Vasi Intrin Sik , Dan K Omunik Asi Kerja Terhadapkinerjapegawai Non-Asn Padakantorsatpol Pp Kabupaten Kedir*. *10*(8).
5. Djatmiko, A. H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah*. *3*(2), 114–120.
6. Elisnawati. (2023). *Pengaruh Kompetensi Digital , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan*. *05*(03), 8308–8323
7. Emilia, C. (2025). *Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Asn Kantor Camat Jatisampurna Cindy Emilia 1 , Imas Soemaryani 2 Universitas Padjadjaran*. *11*(June), 163–184
8. Karina, S. (2025). *Skripsi Pengaruh Knowledge Sharing , Competence , Work Efficiency Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Samkyung Jaya Garment (Studi Kasus Pengimplementasian Teknologi Human Resource Information System (Hris) Pada Admin Produksi) [Skripsi, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi]*.
9. Kilo, S. Y. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Sharing Knowledge Terhadap Kinerja Pegawai . 8*(2), 640–652.
10. Latifa, N. (2025). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bojonegoro*. *10*(1).
11. Pratami, E. I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas*. *4*(2), 354–367.
12. Setiawaty, D. K., Suyono, J., Rosyid, A., & Ratnasahara, D. (2026). *Pengaruh Knowledge Sharing , Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *4*, 306–317. Https://Doi.Org/10.29138/Jkis.V4i2.122
13. V.W, Sujarweni. (2024). *Metodologi Penelitian*. 978–979.
14. Wardani, N. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Sumut Pusat Medan*. 199–211
15. Yuniasari, H. (2026). *Pengaruh Kompetensi Digital Dan Kapabilitas Adaptif Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Jember Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. *9*(2020), 34–51

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11646
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)