

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Studi Kasus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kota Bima

Eni Mulyani^{a*}, Firmansyah Kusumayadi^a, Khairul Ammar^a

^a Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 15-06-2026

Revised : 05-07-2026

Accepted : 10-07-2026

Keywords: Digital Literacy,
Employee Performance,
Emotional Intelligence

Kata Kunci: Kecerdasan
Emosional, Kinerja Pegawai,
Literasi Digital

Corresponding Author:

enimulyani.stie.bima22@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to determine whether emotional intelligence and digital literacy have a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees in Bima City. This is a quantitative, associative study. The population consists of all Generation Z employees in Bima City, with a sample size of 99 employees. Purposive sampling based on specific criteria was employed. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed via multiple linear regression using SPSS version 21. The results indicate that: 1) emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees in Bima City; 2) digital literacy has a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees in Bima City; and 3) emotional intelligence and digital literacy have a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees in Bima City.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kecerdasan emosional dan literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis Penelitian ini asosiatif dengan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Generasi Z di Kota Bima. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai Generasi Z di Kota Bima yang berjumlah 99 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria, Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert dengan teknik analisis regresi linier berganda di olah menggunakan SPSS versi 21. Hasil penelitian bahwa: 1) kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima; 2) Literasi Digital berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima; 3) kecerdasan Emosional dan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Generasi Z Kota Bima.

PENDAHULUAN

Generasi Z yaitu generasi yang lahir sekitar tahun 1997-2012, merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital. Generasi ini dikenal sebagai generasi yang akrab dengan internet, media sosial, dan perangkat digital. Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membuat mereka sangat akrab dengan teknologi digital sehingga memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan teknologi dan lingkungan kerja. Menurut (Abdillah, 2023) generasi Z yaitu orang-orang kelahiran 1997 hingga 2012, yang dimana pada 2026 berarti berusia 14-29 tahun. Dan menurut UU no 20 tahun 1999 yang dikeluarkan oleh Presiden Republik Indonesia yang menyatakan bahwa batas minimum usia produktif yang boleh bekerja ialah orang yang berusia 15 tahun (Indonesia, 1999).

Generasi Z, tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya perkembangan teknologi. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat akrab serta fasih dalam menggunakan internet, media sosial, dan berbagai perangkat digital sejak dini. Generasi z merupakan generasi pertama yang dilahirkan dan dibesarkan di era globalisasi yang sepenuhnya terintegrasi dengan inernet, Generasi z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Karakteristik utama generasi z adalah ketergantungan dan kefasihan yang tinggi terhadap internet, media sosial, dan perangkat digital (dolot,2021).

Menurut laporan dari (Kominfo, 2022) sekitar 68% generasi muda sudah terampil dalam penggunaan teknologi digital. kemampuan untuk mengakses, memahami, dan menggunakan informasi berbasis teknologi menjadi kunci bagi mereka dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Dalam lanskap dunia kerja Generasi Z menghadapi tantangan besar untuk tetap produktif dan terlibat secara emosional dengan pekerjaannya. Adaptasi terhadap sistem kerja yang dinamis memerlukan kemampuan untuk mengelola emosi dan menemukan makna yang lebih dalam pekerjaan. Oleh karena itu, dua dimensi penting yang perlu diperhatikan adalah kecerdasan emosional dan literasi digital.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *The British Computer Society*, 90% profesional Sumber Daya Manusia dan pemberi kerja menyatakan bahwa kompetensi dalam mengoperasikan perangkat digital sama pentingnya dengan keterampilan lain dalam organisasi mereka. Dalam lanskap saat ini, hampir setiap pekerjaan menggabungkan teknologi dalam beberapa bentuk, apakah itu melibatkan pekerjaan dengan komputer di kantor, mengoperasikan mesin kasir, atau mengelola pengiriman. Para pemberi kerja memprioritaskan kandidat yang memiliki kemampuan untuk

beradaptasi dengan cepat terhadap peran baru, menyadari bahwa keterampilan digital meningkatkan efisiensi pegawai dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas bisnis.

Menurut (Wijesinghe, 2020) kinerja adalah suatu kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. selaras dengan hal tersebut, (Nurhaningsih & Pangestu, 2022) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Nur Alam et al, 2023) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kecerdasan Emosional. beberapa pegawai Generasi z terlihat masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai belum optimal, sehingga diduga berdampak pada kualitas kinerja mereka, terutama dalam hal konsistensi hasil pekerjaan dan hubungan kerja. Menurut (Goleman, 2020), mengungkapkan kecerdasan emosional merupakan keahlian dan kemampuan seseorang dalam mengetahui perasaan diri sendiri dan orang lain, serta melakukan hubungan sosial. (Widyanti, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional ialah suatu keahlian untuk mendorong individu dan menghadapi kegagalan, mengontrol hasrat dan tidak melebihi perasaan senang, mengontrol keadaan hati dan mengatur stres agar kemampuan berpikir tidak menurun. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Barkah & Hidayat, 2023), aspek-aspek utama kecerdasan emosional yang dikaji meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah literasi digital. meskipun sebagian besar pegawai sudah terbiasa menggunakan perangkat digital, namun masih banyak di antara mereka hanya menguasai penggunaan teknologi dasar, belum tentu mereka mampu memanfaatkannya secara efektif. ketika menghadapi tuntutan pekerjaan masih banyak di antara mereka yang belum mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal.

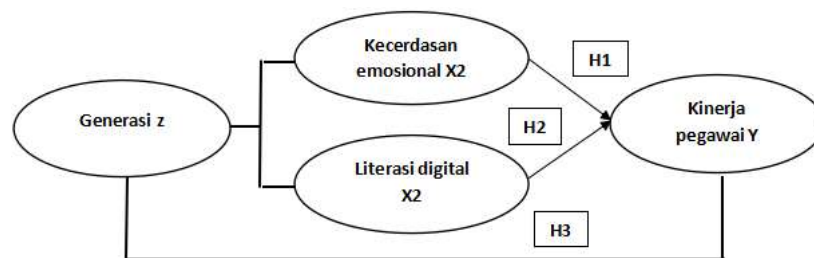
Menurut (Septiyantono, 2022) mengemukakan bahwa Literasi adalah kemampuan seseorang dalam menguasai teknologi dengan memahami semua informasi yang diterima melalui cara berpikir yang tepat dan kritis, serta harus peka terhadap lingkungan sekitarnya. Seseorang disebut literasi jika ia mampu membaca informasi secara tepat dan memahami isi dari bacaan tersebut. (sumiati, 2020) mengungkapkan bahwa “Literasi

digital merupakan kecakapan (*life skills*) yang tidak hanya melibatkan kemampuan menggunakan perangkat teknologi, informasi, dan komunikasi, tetapi juga kemampuan bersosialisasi, kemampuan dalam pembelajaran, dan memiliki sikap, berpikir kritis, kreatif, serta inspiratif sebagai kompetensi.

Bedasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun beberapa permasalahan terkait dengan kecerdasan emosional, literasi digital, kinerja pegawai, pada generasi z di Kota Bima yaitu terkait dengan kecerdasan emosioanal ialah beberapa pegawai Generasi z terlihat masih mengalami kesulitan dalam mengelola emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. serta kesulitan menyesuaikan diri ketika terjadi konflik kecil dengan rekan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai belum optimal, sehingga diduga berdampak pada kualitas kinerja mereka, terutama dalam hal konsistensi hasil pekerjaan dan hubungan kerja. Permasalahan terkait literasi digital Tingkat literasi digital pegawai Generasi z di Kota Bima masih belum merata. Meskipun sebagian besar pegawai sudah terbiasa menggunakan perangkat digital, hasil observasi menunjukkan bahwa banyak di antara mereka hanya menguasai penggunaan teknologi dasar seperti pengoperasian komputer, aplikasi perkantoran standar, dan media sosial. permasalahan terkait kinerja pegawai Generasi Z di Kota Bima peneliti melihat generasi z ini susah untuk bekerja sama tim dan bekerja di bawah tekanan. Hasil pekerjaan terlihat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: kurangnya kemampuan pengelolaan emosi saat menghadapi tekanan atau perubahan pekerjaan, dan keterbatasan dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z Kota Bima*”.

Kerangka berpikir; untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah dan hubungan antara variabel penelitian yang seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Ket:  = parsial
 = simultan

Hipotesis penelitian; berdasarkan pemaparan kajian teori serta pemaparan

keterkaitan hubungan antar variabel penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama:

- $H_{01} : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.
- $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.

b. Hipotesis kedua :

- $H_{02} : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.
- $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.

c. Hipotesis ketiga:

- $H_{03} : \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.
- $H_{a3} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan literasi digital terhadap kinerja pegawai generasi z di kota bima.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2016) Penelitian ini mencari variable bebas kecerdasan emosional dan literasi digital (X), terhadap variabel terkait kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan pada pegawai generasi z di Kota Bima.

Instrumen Penelitian

Variabel diukur dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai (Sugiyono, 2016).

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi bobot =5
- 2) Setuju (S) diberi bobot =4
- 3) Netral (N) diberi bobot =3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi bobot =2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot =1

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai generasi Z yang ada di Kota Bima yang di lahirkan antara 1997 sampai awal 2012-an (berusia 14 hingga 29 tahun pada tahun 2026). Berdasarkan data dinas kependudukan dan pencatatan sipil (Dukcapil) kota bima, jumlah populasi pegawai generasi z tercatat sebanyak 15.000 jiwa tahun 2025 (<http://dukcapil.bimakota.go.id>).

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin karena jumlah populasi telah di ketahui secara pasti menurut (sugiyono. 2016) rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan tertentu agar hasil penelitian dapat mewakili populasi secara akurat. Prosedur Penarikan sampel sepenuhnya di lakukan dengan menggunakan metode simple random sampling.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel / jumlah responden yang ditargetkan
- N = ukuran populasi keseluruhan 15.000 jiwa berdasarkan data Dukcapil kota bima tahun 2025
- e = batas toleransi kesalahan (margin of error),ditetapkan sebesar 10%(0,1)

$$N = \frac{15.000}{1 + (15.000 \times 0,1)^2} \quad n = \frac{15.000}{1 + 150} \quad n = \frac{15.000}{1 + 151} = 99,33$$

$$N = \frac{15.000}{1 + (15.000 \times 0,1)^2} \quad n = \frac{15.000}{1 + 150} \quad n = \frac{15.000}{1 + 151} = 99,33$$

Berdasarkan Hasil perhitungan tersebut menunjukkan jumlah sampel sebesar 99,33 yang kemudian dibulatkan menjadi 99 responden pembulatan ini sejalan dengan pendapat sugiyono (2016) yang menyatakan bahwa jumlah sampel dapat dibulatkan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian.

Tehnik pengambilan sampel propositive yaitu Teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Responden berusia 18-29 tahun.
- 2) Berpendidikan terakhir SMA/ Sederajat.
- 3) Masa kerja minimal 3 bulan

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai generasi Z di wilayah Kota Bima, yang dimana respondennya memiliki kriteria yang telah di tentukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini ialah Observasi, Kuesioner, Studi Pustaka dan Wawancara.

Analisis dan Pembahasan

- 1) Uji validitas
- 2) Uji Reliabilitas
- 3) Uji Asumsi klasik;
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
 - d) Uji Autokorelasi
- 4) Analisis regresi berganda
- 5) Koefisien determinasi
- 6) Koefisien korelasi berganda
- 7) Uji simultan (uji f)
- 8) Uji parsial (uji t)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Table 1 menunjukkan identitas responden dalam penelitian ini

Tabel 1. Identitas responden

Identitas	Keterangan	Jumlah responden	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki - laki	34	6,80%
	Perempuan	66	13,20 %
Usia	18 - 20 tahun	0,0	0,0%
	21 - 23 tahun	22	4,80 %
	24 - 26 tahun	54	10,80%

Identitas	Keterangan	Jumlah responden	Presentase %
Pendidikan	27 - 29 tahun	24	4,80 %
	Sma	38	7,60 %
	Diploma	10	2,00%
Lama Bekerja	S1	52	10,40 %
	< 1 tahun	57	11,40 %
	1 - 3 tahun	34	6,80 %
	> 3 tahun	9	1,80 %
Pekerjaan	Instansi pemerintah	56	11,20 %
	Sektor swasta	44	8,80 %

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini di domonasi oleh pegawai Perempuan yang berusia antara 24 - 26 tahun,yaitu 54 orang sekitar (10,80 %) dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 52 (10,40 %) selanjutnya berdasarkan jenis pekerjaan responden didominasi oleh pegawai yang bekerja di instansi pemerintah yaitu sebanyak 56 orang (11,20%) Masa kerja responden sebagian besar didominasi oleh pegawai dengan masa kerja < 1 tahun yaitu sebanyak 57 Orang (11,40 %) kemudian diikuti oleh pegawai dengan masa kerja 1- 3 tahun sebanyak 34 orang (6,80 %).dan pegawai dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 9 orang (1,80%)

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Data Kecerdasan Emosional (X1)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Kecerdasan Emosional (X1)	1	0,392	>	0,300	Valid
	2	0,495	>	0,300	Valid
	3	0,641	>	0,300	Valid
	4	0,453	>	0,300	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
	5	0,696	>	0,300	Valid
	6	0,447	>	0,300	Valid
	7	0,672	>	0,300	Valid
	8	0,519	>	0,300	Valid
	9	0,687	>	0,300	Valid
	10	0,588	>	0,300	Valid
	11	0,681	>	0,300	Valid
	12	0,454	>	0,300	Valid
	13	0,638	>	0,300	Valid
	14	0,454	>	0,300	Valid
	15	0,674	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 2 diatas, hasil pengujian validitas untuk variabel kecerasan emosional (X1), mempunyai nilai r hitung > 0,300 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Data Literasi Digital (X2)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Literasi Digital (X2)	1	0,490	>	0,300	Valid
	2	0,574	>	0,300	Valid
	3	0,612	>	0,300	Valid
	4	0,648	>	0,300	Valid
	5	0,591	>	0,300	Valid
	6	0,715	>	0,300	Valid
	7	0,615	>	0,300	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
	8	0,738	>	0,300	Valid
	9	0,611	>	0,300	Valid
	10	0,666	>	0,300	Valid
	11	0,547	>	0,300	Valid
	12	0,725	>	0,300	Valid
	13	0,579	>	0,300	Valid
	14	0,693	>	0,300	Valid
	15	0,650	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan table 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel literasi digital (X2), mempunyai nilai r hitung > 0,300 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,618	>	0,300	Valid
	2	0,628	>	0,300	Valid
	3	0,672	>	0,300	Valid
	4	0,675	>	0,300	Valid
	5	0,705	>	0,300	Valid
	6	0,586	>	0,300	Valid
	7	0,615	>	0,300	Valid
	8	0,691	>	0,300	Valid
	9	0,666	>	0,300	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r batas	Status
	10	0,588	>	0,300	Valid
	11	0,717	>	0,300	Valid
	12	0,623	>	0,300	Valid
	13	0,643	>	0,300	Valid
	14	0,585	>	0,300	Valid
	15	0,637	>	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung > 0,300 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

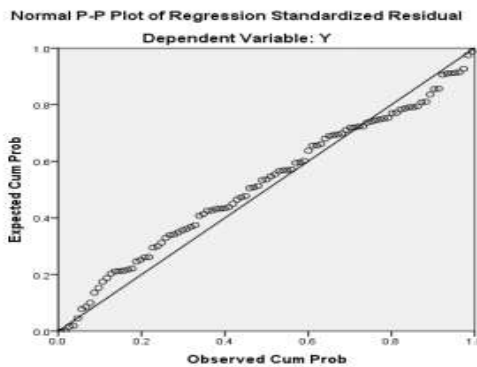
Variabel	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,854	0,600	Reliabel
Literasi digital	0,893	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,900	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional (X1), Literasi digital (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach, s alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,600

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Sumber Data: Data diolah, 2026

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smimov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^a , Mean		.0000000
b Std. Deviation		6.19955034
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.076
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 di atas. dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,119 Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,119 > 0,05$), maka nilai residual regresi berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

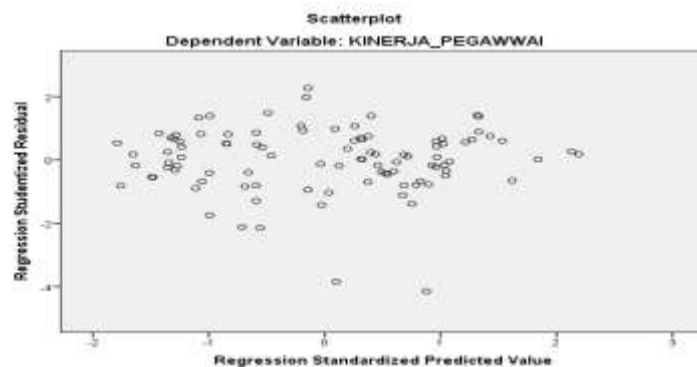
Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 KECERDASAN_EMOSIONAL-X1	.522	1.917
LITERASI_DIGITAL-X2	.522	1.917

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI-Y

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,522 dan VIF sebesar 1,917. Karena nilai tolerance lebih besar dari pada persyaratan ($0,522 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ($1,917 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y

sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811a	.658	.650	6.264	2.003
a. Predictors: (Constant), LITERASI_DIGITAL-X2, KECERDASAN_EMOSIONAL-X1					
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWWAI-Y					

Sumber Data: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 2,003 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin-Waston pada signifikan 5% dengan rumus (K:N), dimana (K) adalah jumlah variabel independen sebesar 2 dan (N) adalah jumlah sampel sebesar 99, sehingga (K:N) = (2:99). Angka tersebut kemudian dilihat pada distribusi nilai table durbin-waston, maka ditemukan dL sebesar 1,6317 dan dU sebesar 1,7140 Dengan nilai durbin-waston (d) sebesar 2,003 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7140 ($2,003 > 1,7140$) dan kurang dari batas ($4 - dU$) = $4 - 1,7140 = 2,2860$ ($2,003 < 2,2860$). Dengan demikian, nilai durbin-waston berada diantara dU dan ($4 - dU$) yaitu $1,7152 < 2,003 < 2,2860$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1.296	4.335		-.299
	KECERDASAN_EMOSIONAL_X1	.543	.103	.434	5.253
					.766
					.000

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
LITERASI_DIGITAL_X2	.460	.085	.447	5.411	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y

Sumber Data: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 9. hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,296 + 0,543 X1 + 0,460 X2 + e$$

Berdasarkan tabel 9. di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -1,296 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstantan, maka kinerja pegawai (Y) menurun sebesar -1,296

Nilai koefisien korelasi $\beta_1 = 0,543$ menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien korelasi $\beta_2 = 0,460$ menunjukkan bahwa literasi digital (X2) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,460 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
.811a	.658	.650	6.264	

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, literasi digital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,811 nilai tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara kecerdasan emosional (X1) dan literasi digital (X2) terhadap kinerja pegawai Y dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 11. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup kuat /Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2016)

Hubungan antar variabel Kecerdasan emosional (X1) literasi digital (X2) terhadap kinerja pegawai berada pada interval 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,811 yang berarti hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X1) literasi digital (X2) terhadap kinerja pegawai generasi Z di kota bima yaitu memiliki tingkat hubungan sangat kuat

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811a	.658	.650	6.264
a. Predictors: (Constant), LITERASI_DIGITAL_X2, KECERDASAN_EMOSIONAL_X1				

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel 12 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,658 artinya 65,8% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X1), literasi digital (X2) sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Tabel 13. Uji t Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-1.296	4.335		-.299 .766
	KECERDASAN_				
	EMOSIONAL_X1	.543	.103	.434	5.253 .000
	LITERASI_DIGITAL				
	_X2	.460	.085	.447	5.411 .000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y

Sumber Data: Data diolah, 2026

- H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.
- Ha: Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 13 di atas, diperoleh untuk kecerdasan emosional nilai t hitung sebesar 5,253 untuk menentukan nilai t tabel analisis ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan pendekatan uji satu sisi (*one-tailed test*) karena hipotesis penelitian memiliki arah pengaruh yang spesifik (positif). Derajat kebebasan ditentukan dengan rumus $df = n - k - 1$ atau $99 - 2 - 1 = 96$. Berdasarkan tabel distribusi t statistik untuk uji satu sisi dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 96$, Maka di peroleh nilai t tabel sebesar 1,661 ($5,253 > 1,660$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada generasi z di kota Bima. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan Setyaningrum (2023) dan Afandi & Suprayetno (2024) menunjukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Arisona (2019) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Ningrum & Agung (2021) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena pengelolaan Kecerdasan Emosional yang baik dapat mencapai

kesuksesan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sitepu (2020), kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan dari kecerdasan intelektual saja, melainkan adanya dukungan dari kecerdasan lain, salah satunya kecerdasan emosional. Penelitian Atifah Ridhawati (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

- H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang positif dan Signifikan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.
- Ha: Terdapat Pengaruh yang positif dan Signifikan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, Diketahui nilai t hitung literasi digital sebesar $5,411 > t$ tabel $1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada generasi z di kota Bima. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Swandewi et al, (2024) yang menyatakan Literasi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Kediri sebesar 63,8%. Diperkuat oleh penelitian Prasetio, T. (2024) bahwa literasi digital memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian prasetyo, T. (2024) menyatakan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saputra dan handayani (2023) juga menegaskan bahwa bagi pegawai generasi z, tingkat literasi digital yang tinggi menjadi modal utama dalam mengoptimalkan kesaahan kerja dan mendongkrak kinerja secara berkala.

Uji f Simultan

Tabel 14. Uji f Simultan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7234.416	2	3617.208	92.193	.000b
	Residual	3766.574	96	39.235		
	Total	11000.990	98			

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y					
b. Predictors: (Constant), LITERASI_DIGITAL_X2, KECERDASAN_EMOSIONAL_X1					

Sumber Data: Data diolah, 2026

- H0: Tidak Terdapat Pengaruh yang Positif Dan signifikan Kecerdasan Emosional Dan Literasi Digital Secara Simultan Terhadap kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.
- Ha: Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Kecerdasan Emosional Dan Literasi Digital secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 14 di atas hasil uji F simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 92,193 nilai ini kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Derajat kebebasan ditemukan dengan rumus $df_1 = K$ dan $df_2 = (n-K-1)$ dimana K adalah jumlah variabel independen yaitu sebanyak 2, dan n = jumlah sample yaitu sebanyak 99. Dengan demikian diperoleh nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 99-2-1= 96$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09 sehingga nilai F hitung > F tabel ($92,193 > 3,09$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan literasi digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada generasi z di kota Bima. Dengan Demikian H0 ditolak dan Ha diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian oleh Rauf et al, (2019) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan) Diperkuat oleh hasil penelitian Kailola, L. G. (2023) Kecerdasan Emosi dan Literasi Digital secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian dari Hidayat et al. (2022) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional dan literasi digital secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (i) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai seperti kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan membina hubungan

maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas organisasi; (ii) Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kota Bima. Hal ini membuktikan bahwa kecakapan pegawai dalam memanfaatkan teknologi, mengoperasikan perangkat digital, serta memproses informasi berbasis digital secara bijak dan efektif berkontribusi nyata dalam mempercepat, mempermudah, dan mengoptimalkan hasil kinerja mereka di era digital; (iii) kecerdasan emosional dan literasi digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Generasi Z di Kota Bima. Secara bersama-sama, kombinasi antara kematangan emosional dan penguasaan teknologi digital memberikan kontribusi yang kuat dan searah (positif) dalam mendongkrak pencapaian kinerja pegawai.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk meningkatkan kinerja pegawai generasi Z di Kota Bima, antara lain: (i) instansi perlu secara aktif mengembangkan kecerdasan emosional melalui pelatihan, pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan kerja sama tim, guna menjaga stabilitas mental pegawai muda; (ii) instansi disarankan untuk terus memperbarui infrastruktur teknologi dan memberikan pelatihan teknologi berkala (seperti penggunaan aplikasi perkantoran terbaru atau sistem informasi daerah) untuk memastikan pegawai Generasi Z dapat bekerja dengan efisiensi maksimal; (iii) Pegawai diharapkan dapat lebih proaktif dalam meningkatkan literasi digital secara mandiri (autodidak) agar tetap relevan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis dan berbasis teknologi; (iv) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian pada instansi pemerintah lain atau membandingkannya dengan sektor swasta guna mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas mengenai karakteristik kerja generasi z.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). *Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro*. 7, 436–446.
- Agus, P., & Sastra, E. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero)*. 3(1), 12–26.
- Alfandi, L. B., & Suprayetno, D. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Mataram*. 4, 4553–4565.
- Amilia, S. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT*. 1(1).
- Aqil, M., Halim, A., & Avifa, Z. (2025). *Peran Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja*

- Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju.* 2, 182–193.
- Badung, K. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.* 5(2), 226–238.
- Bisnis, B. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Influence of Motivation and Emotional Intelligence on The Performance of Employees Agus Budi Purwanto *).* 01(02), 99–112.
- Eka, S., Sugiarto, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2022). *Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* 6(1), 47–66.
- Emosional, P. K., Kompensasi, D. A. N., Karyawan, T. K., Kepuasan, D., & Sebagai, K. (1907). *Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di Pekanbaru Doni Putra Utama Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau Hazwari hasan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau Abstrak.* 18(2), 1036–1055.
- Fadil, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.* 6, 144–151.
- Faeni, D. P., & Wahyu, N. (2024). *Kompetensi SDM, Peran Industri 5. 0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ.* 2.
- Gen-z, E. P., Wiyogo, A. P., Agustina, A., Putih, M., & Aulia, H. (2025). *Pengaruh Rendahnya Kemampuan Literasi Terhadap Kecerdasan.* 01(02), 61–66.
- Ilmiah, J., Dan, E., Jiem, M., Maret, N., Putri, N. P., Handayani, R., & Pamulang, U. (2026). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Tani Abadi di Tangerang Universitas Pamulang.* 4(3).
- Ilmiah, J., Manajemen, M., Nomor, V., & Ginoga, V. (2024). *Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro.* 7(April), 271–278.
- Khaira, N., & Airlangga, U. (2024). *Peran Literasi Digital dan Kepemimpinan Digital terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Generasi Millenial dan Z di GoTo Group.* 07(2022), 135–147.
- Nurul Izzah, (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya.*
- Luh, N., Erni, G., & Ganesha, U. P. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru.* 4(1), 1–16.

- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Indonesia, U. K. (2022). *Dampak kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*. 12(1).
- Nabila, A. K., Alam, H. V., & Ahmad, M. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Gorontalo*. 6(2), 1041–1047.
- Pratama, M. R., Rahwana, K. A., Wibawa, G. R., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Literasi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sumedang*.
- Prihanto, H., & Hadi, M. F. (2025). *Kinerja Karyawan Dipengaruhi Digital Leadership, Kecerdasan Emosional Dan Efektivitas Dalam*. 5(1), 1–13.