

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi dampak kepemimpinan digital dan pelatihan digital terhadap kinerja digital karyawan, dengan menempatkan *digital self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Transformasi digital perbankan menuntut peningkatan kinerja digital karyawan, baik *task performance* maupun *innovative performance*. Namun, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan digital dan pelatihan digital terhadap kinerja, sehingga diperlukan kaji lanjut terkait peran variabel mediasi psikologis pada tingkat individu. Studi kuantitatif ini dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pandanaran Semarang. Sebanyak 74 kuesioner valid berhasil dikumpulkan dari karyawan tetap yang aktif menggunakan perangkat digital harian, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui *Two-Stage Approach* untuk menguji model *second-order construct* serta jalur hubungan antar-variabel. Hasil analisis menunjukkan kepemimpinan digital tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja digital karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam industri perbankan yang terikat SOP ketat serta sistem *core banking* terpusat, arahan manajerial tidak serta-merta meningkatkan performa operasional harian. Sebaliknya, pelatihan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja digital karena mampu meningkatkan kompetensi teknis harian. Di samping itu, kepemimpinan digital dan pelatihan digital terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat *digital self-efficacy* karyawan. Analisis mediasi mengidentifikasi dua pola: *digital self-efficacy* bertindak sebagai mediator penuh pada hubungan kepemimpinan digital terhadap kinerja, namun berfungsi sebagai mediator sebagian pada pengaruh pelatihan digital terhadap kinerja digital karyawan. Temuan ini mendukung penerapan *Dynamic Capabilities Theory* level individu dengan menegaskan pentingnya penguatan kapasitas psikologis karyawan sebelum intervensi organisasi dapat secara efektif mengeskalasi kinerja digital mereka.

Kata kunci: *Kepemimpinan Digital, Pelatihan Digital, Digital Self-Efficacy, Kinerja Digital Karyawan, Perbankan.*