

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita, Literasi Digital, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Weeknd Planner)

Lisa Eka Charisa¹⁾, Niken Widyastuti²⁾, Hariantosimarmarta³⁾, Dikdik Purwadisastra⁴⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45

^{3,4)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: lisaekaa6@gmail.com; widyastutiniken@up45.ac.id; hariantosimarmarta@unibi.ac.id;
dikdiknurtanio@unibi.ac.id

Diterima:

14 April 2025

Diterima Setelah Revisi:

22 April 2025

Dipublikasikan:

24 April 2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan wanita, literasi digital, dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Weeknd Planner. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampling jenuh pada 40 karyawan, dan data dianalisis menggunakan regresi berganda dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan wanita, literasi digital, dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan wanita menciptakan lingkungan kerja yang suporitif, literasi digital meningkatkan efisiensi kerja, dan fleksibilitas kerja membantu karyawan menyeimbangkan tugas akademik dan profesional.

Kata kunci: Kepemimpinan Wanita, Literasi Digital, Fleksibilitas Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study analyzes the influence of women's leadership style, digital literacy, and work flexibility on employee work productivity at Weeknd Planner. The research employs a descriptive quantitative method with saturated sampling on 40 employees, and the data is analyzed using multiple regression with SPSS version 20. The results show that women's leadership style, digital literacy, and work flexibility significantly affect work productivity, both partially and simultaneously. Women's leadership style creates a supportive work environment, digital literacy enhances work efficiency, and work flexibility helps employees balance academic and professional responsibilities.

Keywords: Women's Leadership, Digital Literacy, Work Flexibility, Work Productivity.

1 PENDAHULUAN

Era digital telah mengubah cara organisasi menilai produktivitas kerja, di mana penggunaan teknologi informasi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien. Wahyudi *et al.* (2023) menyatakan bahwa transformasi digital telah mengubah cara organisasi menilai dan mengukur produktivitas karyawannya. Dalam industri *wedding planner and organizer*, produktivitas kerja menjadi sangat krusial mengingat karakteristiknya yang unik dengan *deadline* ketat dan ekspektasi klien yang tinggi. Asriyanti *et al.* (2024) menekankan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari kepuasan klien dan pengelolaan sumber daya yang optimal.

Keberhasilan *wedding planner and organizer* dalam mencapai produktivitas yang optimal tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kepemimpinan wanita menjadi fenomena menarik dalam dinamika organisasional, di mana mereka memperlihatkan keunggulan dalam keterampilan komunikasi, empati, dan manajemen kompleksitas (Waworuntu *et al.*, 2022). Mustikasari *et al.*, (2023) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan wanita membutuhkan keseimbangan antara empati dan ketegasan untuk menghasilkan kinerja optimal. Namun, fenomena di Weeknd Planner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu mengedepankan empati tanpa diimbangi ketegasan justru mengakibatkan budaya kerja yang sangat santai, yang berpotensi menurunkan produktivitas, pada weeknd planner sering terjadi keterlambatan dalam proses kerja, terutama proses dekorasi, penataan ruangan untuk resepsi bahkan sampai proses pengadaan bahan baku untuk resepsi yang seringkali terkendala akibat masalah produktivitas kerja dari karyawan pada weeknd planner.

Pemimpin wanita yang memiliki literasi digital yang baik dapat teknologi untuk mengoptimalkan koordinasi tim dan mengelola pekerjaan secara lebih efisien. Sahrazad *et al.* (2022) menyatakan bahwa penggunaan media sosial dan teknologi digital dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas melalui pencarian pasar dan pelanggan potensial. Weeknd Planner telah menerapkan berbagai teknologi modern seperti sistem manajemen proyek digital dan platform *meeting online*, yang tidak hanya memudahkan koordinasi tim tetapi juga mendukung transparansi dalam komunikasi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Afrizal *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, terutama dalam industri yang membutuhkan komunikasi cepat dan akurat seperti *wedding planner and organizer*. pemimpin monoton dalam proses komunikasi sehingga kurang memanfaatkan literasi digital pada weeknd planner pemimpin dalam proses komunikasi memang sudah mengedepankan literasi digital tetapi itu hanya sebatas komunikasi biasa, tidak memanfaatkan literasi digital untuk membangun kebersamaan tim yang kuat akibatnya target tidak terselesaikan dengan baik.

Selain kepemimpinan wanita dan literasi digital, fleksibilitas kerja menjadi aspek penting yang turut memengaruhi produktivitas kerja. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih nyaman dan efektif, terutama dalam industri yang bersifat *client-centric*. Vebrianthy *et al.* (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas karena memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu kerja optimal mereka. Namun, di Weeknd Planner, sistem kerja yang terlalu fleksibel karena mayoritas karyawannya adalah mahasiswa *freelancer* justru berdampak pada kedisiplinan kerja antara lain seringkali karyawan atau terlambat dalam memulai suatu pekerjaan sehingga dapat menghambat pekerjaan lainnya, hal ini tentu sangat menganggu dalam memberikan pelayanan kepada klien. Ketidakseimbangan antara fleksibilitas dan kontrol kerja ini dapat menghambat efektivitas organisasi, seperti yang diungkapkan dalam penelitian Hermawanto & Santosa (2024) yang menekankan pentingnya sistem *monitoring* yang efektif dalam mengelola fleksibilitas kerja agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Adriansyah & Rahmayati (2024) dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan wanita dan fleksibilitas kerja. Kebaruan penelitian terletak pada kombinasi ketiga variabel tersebut yang belum pernah diteliti sebelumnya dalam konteks industri *wedding planner and organizer*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan wanita, literasi digital, dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kerja di industri *wedding planner and organizer*. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam industri ini.

2 KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan wanita adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perempuan dalam mengelola organisasi dengan pendekatan yang lebih demokratis, transformasional, dan partisipatif (Goethals & Hoyt, 2017). Pemimpin wanita sering kali memiliki tingkat empati dan komunikasi

interpersonal yang lebih tinggi dibandingkan pemimpin pria, yang dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Ma'ruf & Kusumaningtyas, 2024). Namun, penelitian Rahman *et al.* (2018) menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kepemimpinan wanita dan pria dalam aspek manajerial. Menurut Hasibuan dalam Yusro *et al.* (2022), gaya kepemimpinan wanita dapat diukur melalui lima dimensi utama: (1) Pengambilan keputusan, (2) Pemberian motivasi, (3) Jalinan komunikasi, (4) Hubungan dengan bawahan, (5) Tanggung jawab.

Kepemimpinan sangat penting dalam berbagai industri, terutama dalam industri jasa dan kreatif, yang menuntut pemimpin untuk mampu mengelola koordinasi tim, memastikan komunikasi yang efektif, serta menangani dinamika kerja yang cepat dan fleksibel (Asriyanti *et al.*, 2024). Penelitian Waworuntu *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan wanita memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja karena pendekatan mereka yang lebih komunikatif dan empatik.

Literasi digital telah menjadi kompetensi kunci dalam era modern, melampaui sekadar kemampuan teknis dalam menggunakan teknologi. Ini mencakup pemahaman komprehensif tentang cara memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, serta kemampuan untuk mengevaluasi dan menggunakan informasi digital secara kritis dan etis. Perspektif ini didukung oleh Adriansyah & Rahmayati (2024) yang menekankan pentingnya pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teknologi digital secara efektif.

Literasi digital modern juga melibatkan kesadaran akan implikasi sosial dan etis dari penggunaan teknologi, yang menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Hague dan Payton dalam Nugraha (2022) mengidentifikasi lima komponen utama literasi digital: keterampilan teknologi dalam menggunakan perangkat digital, keterampilan informasi untuk mencari dan mengevaluasi informasi, komunikasi dan kolaborasi digital, kritis dan etika digital, serta refleksi dan pengembangan pribadi. Pengukuran kemampuan literasi digital menurut Sahrazad *et al* (2022) melalui empat indikator utama: (1) penggunaan smartphone yang efektif, (2) pengelolaan jejaring sosial yang profesional, (3) kemampuan pengaturan keamanan digital, dan (4) efektivitas penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan.

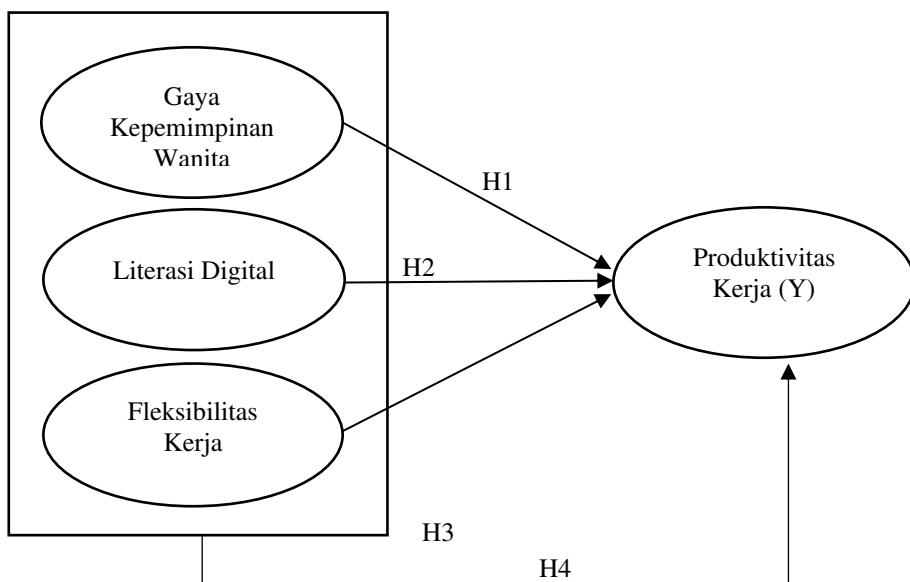
Penelitian Sahrazad *et al.* (2022) menemukan bahwa adopsi teknologi digital yang baik dapat meningkatkan efisiensi komunikasi dan koordinasi dalam organisasi, Afrizal *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan dapat mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan komunikasi, dan meningkatkan transparansi informasi.

Fleksibilitas kerja adalah sistem kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan tempat kerja agar dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Vebrianthy *et al.*, 2022). Namun, penelitian Rahayu & Muna ((2021) menemukan bahwa kelebihan fleksibilitas dapat menyebabkan kurangnya keterikatan kerja dan menurunkan akuntabilitas karyawan. Penelitian Hermawanto & Santosa (2024) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kedisiplinan dan efektivitas kerja

Menurut Rothausen dalam Damayanti & Suwandana (2021) terdapat tiga indikator utama fleksibilitas kerja: (1) kesempatan untuk menyelesaikan tugas sambil melakukan kegiatan lain yang menunjukkan kebebasan dalam manajemen waktu, (2) kemudahan dalam mendapatkan hari libur atau waktu personal yang mencerminkan keseimbangan kehidupan-kerja, dan (3) adanya pengaturan kerja yang fleksibel yang mendukung produktivitas optimal. Penelitian Damayanti & Suwandana (2021) menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel secara efektif mempengaruhi produktivitas wiraswasta. Adiyanti & Sari (2024) memperkuat temuan ini dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara fleksibilitas jam kerja dengan produktivitas kerja.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengajukan empat hipotesis untuk mengungkap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian pengaruh secara parsial dan simultan.



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan wanita berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2: Literasi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

H3: Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H4: Gaya Kepemimpinan Wanita, Literasi Digital, dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif pada perusahaan Weeknd Planner, sebuah *wedding planner and organizer* yang beralamatkan di Perumahan Bumi Prayudan, Jl. Kalisari Blok P9, Mertoyudan, Magelang, dengan menggunakan populasi karyawan yang berjumlah 40 orang sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuisioner menggunakan *google form* yang diukur dengan skala *likert* dengan rentang 1-5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 20 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas karena seluruh nilai R-hitung pada butir pertanyaan memenuhi R-tabel (0,321) dengan tingkat signifikansi 5%, serta memenuhi persyaratan reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,7 sebagaimana yang direkomendasikan oleh Ghazali(2021) sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi dan keandalan yang memadai untuk dilanjutkan pada tahapan analisis berikutnya.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menggambarkan identitas karyawan Weeknd Planner yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dibagi menjadi beberapa kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan divisi yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	40%
	Perempuan	24	60%
Umur	20 s/d 25 tahun	31	77,5%
	26 s/d 30 tahun	9	22,5%
Pendidikan Terakhir	SMA/sederajat	18	45%
	Sarjana	22	55%
Divisi	Operasional	1	2,5%
	Keuangan	1	2,5%
	<i>Project Officer</i>	1	2,5%
	<i>Event Production</i>	1	2,5%
	Administrasi	1	2,5%
	<i>Admin What Bride Needs</i>	1	2,5%
	Event Kontributor	34	85%

Sumber: Data primer diolah (2025).

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa karyawan Weeknd Planner didominasi oleh perempuan yang berjumlah 24 orang (60%), sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 16 orang (40%). Dari segi usia, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 20 sampai 25 tahun yang berjumlah 31 orang (77,5%), sementara sisanya berusia 26 sampai 30 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa Weeknd Planner memiliki komposisi karyawan yang relatif muda dan energik.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana dengan jumlah 22 orang (55%), diikuti oleh lulusan SMA/sederajat sebanyak 18 orang (45%). Komposisi ini menggambarkan bahwa Weeknd Planner memiliki sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Berdasarkan divisi kerja, mayoritas karyawan bekerja sebagai Event Kontributor dengan jumlah 34 orang (85%). Sementara itu, posisi lainnya seperti Operasional, Keuangan, *Project Officer*, *Event Production*, Administrasi, dan *Admin What Bride Needs* masing-masing berjumlah 1 orang (2,5%). Distribusi ini menunjukkan bahwa *Event Kontributor* memiliki peran yang sangat penting dalam operasional perusahaan.

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda memiliki distribusi data yang normal atau tidak (Ghozali, 2021). Uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, penelitian ini terbukti berdistribusi normal, karena nilai signifikansi sebesar 0,848 lebih besar dari 0,05.

4.2 Uji Multikolinaritas

Indikator untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2021). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, nilai *tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF masih di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Didapatkan hasil bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak dan terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.4 Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam Tabel 2, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari batas *alpha* 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan Wanita, Literasi Digital, dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Tabel. 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	838.395	3	279.465	23.101	.000 ^b
Residual	435.505	36	12.097		
Total	1273.900	39			

Sumber: Data primer diolah (2025).

4.5 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel Independen	Variabel Dependend	B	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan Wanita		.399	2.913	.006
Literasi Digital	Produktivitas Kerja	.486	2.182	.036
Fleksibilitas Kerja		.496	2.569	.014

Sumber: Data primer diolah (2025).

Berdasarkan olah data regresi pada Tabel 3, persamaan regresi pada model penelitian ini ditunjukkan pada persamaan berikut:

$$Y = 6,478 + 0,399X_1 + 0,486X_2 + 0,496X_3$$

Data analisis menunjukkan hasil pengujian bahwa koefisien Gaya Kepemimpinan Wanita memiliki nilai sebesar 0,399 yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Wanita berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti H1 diterima. Berikutnya, hasil pengujian menunjukkan koefisien Literasi Digital sebesar 0,486 yang bernilai positif dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Literasi Digital berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian H2 diterima. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan koefisien Fleksibilitas Kerja sebesar 0,496 bernilai positif dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa H3 diterima.

4.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4 di bawah menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,658. Hal ini berarti bahwa 65,8% variabilitas Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Wanita, Literasi Digital, dan Fleksibilitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.630	3.478

Sumber: Data primer diolah (2025).

5 SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan wanita, literasi digital, dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di Weeknd Planner. Pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan empatik, pemanfaatan teknologi digital secara optimal, serta sistem kerja fleksibel terbukti berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Meskipun demikian, diperlukan keseimbangan agar fleksibilitas tidak mengurangi disiplin dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti budaya organisasi dan *work-life balance*, serta memperluas cakupan industri agar memperoleh wawasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja para Pekerja Remote. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8, 66–72.
- Adriansyah, T. M., & Rahmayati, T. E. (2024). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5 . 0 di Kota Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 360–365.
- Afrizal, H., Alfansi, L., & Salim, M. (2024). The Effect of Digital Literacy and Facilitating Conditions on Increasing Employee Productivity. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(01), 213–219.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21.
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817–828.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goethals, G. R., & Hoyt, C. L. (2017). Women and Leadership: History, Theories, and Case Studies. In MA: *Berkshire Publishing Group LLC*.
- Hadi, H. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 9842–9855.
- Hermawanto, A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X

- Di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(6), 81–89.
- Leuhery, F., Setyawan, A. A., Suyatno, A., & Ety, C. (2024). Analysis Of The Effect Of Transformational Leadership On Work Productivity Analisis. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7, 3228–3234.
- Ma'ruf, M. F., & Kusumaningtyas, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Univenus. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 2(5), 263–269.
- Mustikasari, D. A., Pardiman, & Hufron, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 66–81.
- Nugraha, D. (2022). Literasi Digital dan Pembelajaran Sastra Berpaut Literasi Digital di Tingkat Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9230–9244.
- Rahayu, T., & Muna, N. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Selama Work From Home. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 98–110.
- Rahman, K. A., Firman, Andra, Y., Samsudin, & Yulita. (2018). Women ' s Leadership Styles : Indonesian Context. *Journal of Islamic Education*, 23(2), 212–223.
- Sahrazad, S., Cleopatra, M., Setyowati, L., Kusuma, A. M., Manurung, L., Wulansari, L., Pamungkas, A. D., Ahmad, D. N., & Kamilia, A. N. (2022). Peran Literasi Digital dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadhi Sedjahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 461–475.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prananda Media Group.
- Vebrianthy, V., Abbas, B., Mahmudin, H., & Sabilalo, A. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Waworuntu, V. A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita Dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chas Gas Adhikarya Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1761–1768.
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Maha Karya. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 169–181.