

**PENGARUH KOMPETENSI *DIGITAL*, SIKAP DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.SUSU
SEDNUNIA SEMARANG**

Nur Azizah¹, Muhammad Arif Rakhman², Sri Rahayu³

anur49546@gmail.com, arifundaris@gmail.com, sri56yayuk@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Melalui sumber daya manusia, kegiatan-kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perusahaan juga memerlukan produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif explanatory asosiatif dengan teknik pengambilan data kuesioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Susu Sedunia Semarang. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Digital berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja, Sikap berpengaruh parsial terhadap Produktivitas, namun Motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Kerja. Secara simultan Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedunia.

Kata kunci: Kompetensi Digital, Sikap, Motivasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Human resources are an important part that must be owned by a company. Through human resources, the activities that exist within a company can run well. In achieving the company's goals, the company also requires employee work productivity. The purpose of this study was to determine the effect of Digital Competence, Attitudes and Motivation on Employee Productivity at CV. Semarang World Milk. The research method used is associative explanatory quantitative with questionnaire data collection techniques. The population and sample in this study are all employees of CV. Semarang World Milk. Analysis of the data used is the analysis of correlation, regression, t test, f test and test the coefficient of determination. From the results of the study it can be concluded that the Digital Competence variable has a partial effect on Work Productivity, Attitude has a partial effect on Productivity, but

Motivation has no partial effect on Work Productivity. Simultaneously Digital Competence, Attitudes and Motivation affect the Work Productivity of CV.Susu Sedunia Employees.

Keywords : Digital Competence , Attitude , Motivation and Work Productivity

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan membutuhkan banyak faktor untuk mencapai tujuannya, faktor utamanya yaitu sumber daya yang dimiliki. Perusahaan memerlukan berbagai jenis sumber daya untuk dapat menjalankan berbagai jenis aktivitas dan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Melalui sumber daya manusia, kegiatan-kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perusahaan juga memerlukan produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan dalam Saleh (2018).

Indiikator Produktivitas kerja menurut Hasibuan dalam Wahyuningsih (2018) yaitu : Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi

2. Kompetensi digital

Kompetensi digital adalah suatu kemampuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk menggunakan internet dan teknologi digital menurut Van Laar dalam Sabilah et al (2021).

Indikator Kompetensi Digital menurut Van Laar dalam Sabilah et al

(2021) yaitu : Keterampilan digital informasi, Kemampuan berfikir kritis secara digital, Keterampilan kreativitas digital dan Keterampilan pemecahan masalah secara digital

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa menurut Robbin dalam Istikomah (2019).

Indicator Sikap menurut Robbins dalam Christian P. Matasik (2017) yaitu: Komponen kognitif (*Kognitif Component*), Komponen afektif (*Affective Component*) dan Komponen perilaku (*Behavioral Component*)

4. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan sebuah dorongan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019).

Indikator Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019) yaitu: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja dan Pekerjaan yang menantang

HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

- a. H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

- a. H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

- a. H_{o3} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
- b. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

- a. H_{o4} : Tidak terdapat pengaruh secara bersama sama antara Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
- b. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara bersama sama antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

2. Lokasi penelitian,

Lokasi penelitian berada di CV.Susu Sedunia Semarang . Perusahaan ini beralamat di Jl. Satrio Wibowo I No. 3, Tlogosari Kulon, Pedurungan, Kota Semarang ,Jawa Tengah

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel berupa seluruh karyawan CV.Susu Sedunia Semarang yang berjumlah 44 orang dengan metode sampel sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Korelasi Sederhana

Tabel 4.4
Korelasi Sederhana X1
Correlations

		KOMPETENSI DIGITAL	PRODUKTIVITAS KERJA
KOMPETENSI DIGITAL	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Nilai signifikansi antar variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,00 dengan nilai 0,711 masuk dalam kategori “Kuat.

Tabel 4.5
Korelasi Sederhana X2
Correlations

		SIKAP	PRODUKTIVITAS KERJA
SIKAP	Pearson Correlation	1	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Nilai signifikansi antar variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap

Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,00 dengan nilai 0,848 masuk dalam kategori “Sangat Kuat”

Tabel 4.6
Korelasi Sederhana X3
Correlations

		MOTIVASI	PRODUKTIVITAS KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Nilai signifikansi antar variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,00 dengan nilai 0,665 masuk dalam kategori “Kuat.

2. Korelasi Berganda

Tabel 4.7
Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.867 ^a	.751	.733	1.03379	.751	40.278	3	40	.000

a. Predictors: (Constant), MOTVASI, KOMPETENSI DIGITAL, SIKAP

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Nilai signifikansi antar variabel Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,00 dengan nilai 0,867 masuk dalam kategori “Sangat Kuat”.

3. Regresi Sederhana

Tabel 4.9
Regresi Sederhana XI
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.075	2.187		3.692	.001
KOMPETENSI DIGITAL	.664	.101	.711	6.554	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 8,075 + 0,664 X1$. Dengan nilai regresi 0,664 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dan dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

Tabel 4.9
Regresi Sederhana X2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.623	1.816		1.995	.053
SIKAP	.839	.081	.848	10.350	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Sikap (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 3,623 + 0,839 X2$. Dengan nilai regresi 0,839 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dan dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 4.10
Regresi Sederhana X3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.260	2.278		4.066	.000
MOTIVASI	.609	.106	.665	5.772	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 9,260 + 0,609 X3$. Dengan nilai regresi 0,609 Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dan dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

4. Regresi Berganda

Tabel 4.11
Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.305	1.852		1.245	.220
KOMPETENSI DIGITAL	.221	.104	.237	2.130	.039
SIKAP	.649	.127	.655	5.119	.000
MOTVASI	.037	.109	.041	.345	.732

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

- a. Variabel Kompetensi Digital memiliki nilai regresi sebesar 0,221. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- b. Variabel Sikap memiliki nilai regresi sebesar 0,649. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- c. Variabel Motivasi memiliki nilai regresi sebesar 0,37. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Keofisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.733	1.03379

a. Predictors: (Constant), MOTVASI, KOMPETENSI DIGITAL, SIKAP

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Adjusted R Square sebesar 0,733 yang dapat diartikan bahwa variabel independen (Kompetensi Digital,Sikap dan Motivasi) dapat menerangkan sebesar 73,3% terhadap variabel dependent Y (Produktivitas Kerja). Sedangkan sisanya 26,7% diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini

6. Uji t

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.305	1.852		1.245	.220
1 KOMPETENSI DIGITAL	.221	.104	.237	2.130	.039
SIKAP	.649	.127	.655	5.119	.000
MOTVASI	.037	.109	.041	.345	.732

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

- a. Hipotesis pertama diterima dengan hasil t hitung > t tabel yaitu 2.130 > 2.021, dengan tingkat signifikansi 0.039 < 0,05
- b. Hipotesis kedua diterima dengan hasil t hitung > t tabel yaitu 5.119 > 2.021, dengan tingkat signidikandi 0,000 < 0,05

- c. Hipotesis ketiga ditolak dengan hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $0.345 > 2.021$, dengan tingkat signifikansi $0,345 > 0,05$

7. Uji F

Tabel 4.14
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.137	3	43.046	40.278	.000 ^b
Residual	42.749	40	1.069		
Total	171.886	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTVASI, KOMPETENSI DIGITAL, SIKAP
Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil pengujian hipotesis ke empat diterima dengan hasil f hitung $> t$ tabel yaitu $40.278 > 2,84$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$

KESIMPULAN

1. Kompetensi digital berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat. Kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,664 dengan nilai t hitung sebesar 2.130 > 2.201 dengan signifikansi $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengujian hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak
2. Sikap memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,848 termasuk dalam kategori sangat kuat. Sikap berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,839, dengan nilai t hitung sebesar 5.119 > 2.201 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengujian hipotesis H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak

3. Motivasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 termasuk dalam kategori kuat dan nilai koefisien regresi sebesar 0,609. Namun Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Susu Sedunia Semarang yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $0,345 < 2.201$ dengan signifikansi $0,732 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengujian hipotesis H_{a3} ditolak dan H_{o3} diterima.
4. Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang yang dibuktikan dengan hasil uji f sebesar $40,278 > 2,48$ (nilai f tabel) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pengujian hipotesis H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Dengan tingkat regresi sebesar 0,867 mengandung arti variabel Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
5. Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 73,3%. Dengan demikian berarti bahwa secara bersama – sama Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi dapat menerangkan atau memberikan kontribusi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

SARAN

1. Bagi Perusahaan

- a) Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi, walaupun motivasi tidak menyumbang pengaruh terhadap produktivitas kerja, namun motivasi juga memiliki peran untuk dapat menggairahkan semangat karyawan untuk bekerja. Dengan demikian maka pihak pimpinan ataupun perusahaan ada baiknya untuk selalu memberikan motivasi pada karyawannya supaya mereka dapat berkerja dengan penuh semangat dan menghasilkan output yang maksimal.

- b) Sebuah perusahaan hendaknya secara berkala dapat memberikan motivasi positif untuk karyawannya, seperti dengan hal – hal kecil seperti memberikan kalimat semangat dan sebuah *reward* kecil untuk mengapresiasi pekerjaan yang telah di selesaikan dengan baik

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya utuk dapat mengembangkan penelitian yang akan datang dengan berbagai variasi gap yang terjadi dan dapat dijadikannya penelitian ini sebagai rujukan ataupun pandangan untuk melakukan penelitian baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Tiarhyantina Putri. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Di PT MOD Ungaran. *Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)*.
- Agus Setiawan, M. S. M. (2020). *Pengaruh keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. perkebunan puluhan kecamatan air batu*. 50–61.
- Alias, S. S. (2018). *Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. 1.
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., Pratiwi, R., & Semarang, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol., Vol. 4 No.*, 1–9.
- Darmawi, A., Kartono, D. T., Anantanyu, S., Komunitas, A., Tekstil, I., Surakarta, T. A., Ki, J., Dewantara, H., Pendidikan, P., Sekretariat, I., Ir, J., No, S., & Surakarta, K. (2018). Pengaruh Variabel Peningkatan Produktivitas , Penguasaan Teknologi Baru dan Pelatihan Terhadap Pengendalian Mutu Terpadu Karyawan Pada Industri Tekstil dan Garmen di Surakarta. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 3–14.
- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (n.d.). *Kerangka Kerja Sistem Kecerdasan Buatan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia*. 19–24. <https://doi.org/10.22441/incomtech.v10i1.7460>
- Dewi, ina K. (2020). Pengaruh Net Intest Magin (NIM) Terhadap etun On Asset (OA) Pada PT.Bank Pembangunan Daeah Jawa Baat Dan Banten Tbk Peiode 2013-2017. *Ekonomi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi 9). Badan Penerrbit UNDIP.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247–262.
- Indah, A. T. (2017). *Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. I(2), 105–110.*
- Istikomah. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawawn Bagian Produksi PT. Anugerah Karya Trisakti.* 1–13.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). *Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. I(1), 365–372.*
- Marguna, A. M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Digital (e-skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Univesitas Hsannudin. XVII, 104–117.*
- Maulidina, M. (2019). *Pengaruh Penempatan ,Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Ekonomi.*
- Novitasari, S. A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Industri Sayangan Di Desa Kalibiru Wetan Kabupaten Banyuwangi. Skripsi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ekonomi Dan Politik Universitas Jember, 108.*
- Parashakti1, R. D., & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi, 1949, 127–136.*
- Pitriyani, A. H. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Meranti Medan. Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 2, Desember, 2020 EISSN: 2746-2137 PISSN: 2746-5330 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, 1, 162–167.*
- Pratiwi, W. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur. 2019, 1–13.*
- Puspitadewi, I. (2019). *Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 5(2), 247–258.*
- Resiimefiani, D. (2022). *Pengaruh Teamwork ,Leadership Style dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karywan Departemen Sewing Zona Biru dan Zona Pink PT. Hop Lun Indonesia). Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPH (UNDARIS).*

- Rorong, G. J. E. U. E. R. S. A. (2019). *Hubungan Motivasi, Produktivitas Dan Budaya Kerja Aparat Pemerintah Desa Dengan Efektivitas Keberhasilan Pembangunan Desa*. 4, 1–12.
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). *Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital (The Work Readiness of the Millennial Generation in DKI Jakarta Raya : The Effect of Emotional Intelligence and Digital Skills)*. 2(3), 225–242.
- Sri Rmadani. (2021). *Pengaruh Sikap Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Gowa*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tampubolon, R., & Pakuan, U. (2022). *Analisis kompetensi karyawan*