



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

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

oleh :

Nur Azizah

NPM : 19.5100.90

Dosen Pembimbing

M. Arif Rakhman, S.E, M.E

NIDN : 0614068702

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

NIDN : 0606056901

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRESUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, SIKAP, DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SUSU SEDUNIA SEMARANG

Disusun Oleh :

Nur Azizah

NPM : 19.5100.90

Bahwa skripsi layak diajukan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 12 Mei 2023

Dosen Pembimbing Utama



M. Ari Hakhman, SE., ME

NIDN. 0614068702

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

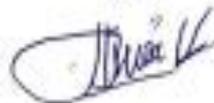
PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL, SIKAP, DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SUSU SEDUNIA SEMARANG

Disusun Oleh :
Nur Azizah
NPM : 19.51.0090

Skripsi ini telah di uji dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal... 12 Mei 2023

Tim Penguji

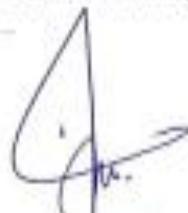
Ketua



Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M

NIDN.0606056901

Dosen Pembimbing Utama



M. Arif Rakhman, S.E., ME

NIDN. 0614068702

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

NIDN. 0606056901

ABSTRAK

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.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif explanatoriasosiatif dengan teknik pengambilan data kuesioner. Penelitian dilakukan di CV. Susu Sedunia Semarang dengan jumlah populasi yang dijadikan sampel dengan metode sensus sebanyak 44 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisa menunjukkan variabel Kompetensi Digital menghasilkan t hitung $>$ t tabel yaitu $2.130 > 2.021$ dengan signifikansi $0,039 < 0,05$ yang berarti hipotesis kedua di terima dengan tingkat regresi sebesar $0,664$ yang berarti bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedunia Semarang. Variabel Sikap menghasilkan t hitung $>$ t tabel yaitu $5.119 > 2.021$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima dengan tingkat regresi sebesar $0,839$ yang berarti Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedunia Semarang. Variabel Motivasi menghasilkan t hitung $<$ t tabel yaitu $0,345 > 2.021$ dengan signifikansi $0,732 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis keenam ditolak dengan tingkat regresi sebesar $0,609$ yang berarti bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedunia Semarang. Dari hasil pengujian semua variabel secara bersama – sama menghasilkan f hitung $>$ f tabel yaitu $40,278 > 2,84$ yang berarti bahwa variabelke delapan diterima yang menunjukkan bahwa Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedunia Semarang. Dengan hasil uji determinasi sebesar $73,3\%$ yang berarti semua variabel independent dapat menerangkan variabel dependen sebesar $73,3\%$. 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 KerjaKaryawan CV.Susu Sedunia.

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

ABSTRACT

A company needs many factors to achieve its goals, the main factor is the resources it has. Companies need various types of resources to be able to carry out various types of activities and jobs. 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. Research conducted at CV. Dairy Sedunia Semarang with a population of 44 employees who were sampled using the census method. Analysis of the data used is the analysis of correlation, regression, t test, f test and test the coefficient of determination.

The results of the analysis show that the Digital Competence variable produces t count $>$ t table, namely $2,130 > 2,021$ with a significance of $0.039 < 0.05$, which means that the second hypothesis accepted with a regression level of 0.664 which means that Digital Competence has a positive and significant effect on Employee Productivity of CV.Susu Sedunia Semarang. The attitude variable produces t count $>$ t table, namely $5,119 > 2,021$ with a significance of $0.00 < 0.05$ which means that the fourth hypothesis is accepted with a regression level of 0.839 which means attitude has a positive and significant effect on employee productivity at CV.Susu Sedunia Semarang. The motivation variable produces t count $<$ t table, namely $0.345 < 2.021$ with a significance of $0.732 > 0.05$ which means that the sixth hypothesis is rejected with a regression rate of 0.605 which means that motivation has no positive and significant effect on employee productivity at CV.Susu Sedunia Semarang. From the results of testing all variables together, it produces f count $>$ f table, namely $40.278 > 2.84$, which means that the eighth variable is accepted which means that Digital Competence, Attitudes and Motivation simultaneously affect Work Employee Productivity CV. Susu Sedunia Semarang. With a determination test result of 73.3% , which means that all independent variables can explain the dependent variable of 73.3% . 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 Work Employee Work Productivity CV. Susu Sedunia Semarang

Keywords : Digital Competence , Attitude , Motivation and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala berkat, rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Digital Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang”. Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Atas terselesaikannya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS).
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS) serta sebagai dosen pembimbing kedua yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal ini.

3. Pitaloka Dharma Ayu, S.E, MBA selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS)
4. Fajar Suryatama S.Sos S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
5. M. Arif Rakhman, S.E, M.Eselaku pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal ini.
6. Prof. Dr. Hj. Edy Dwi Kurniati, S.E, M.M selaku dosen penguji utama
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre sudirman GUPPI (UNDARIS).
8. Teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu –persatu yang selalu memberi bantuan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh kesempurnaan. Penulis berharap hasil penulisan skripsi ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 1 Maret 2023



Nur Azizah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai dan diselesaikan. Sehari menunda skripsi sama halnya menunda kelulusan”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas terselesainya skripsi ini, maka penulis persembahkan kepada :

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri karena telah berhasil menyelesaikan skripsi ini, walaupun melalui perjuangan yang cukup menguras energi
2. Kepada Alm. Riyadi Arya Anggoro selaku ayah kandung yang saya sayangi
3. Kepada Ibu Mujiyatun selaku ibu kandung yang sangat saya sayangi, karena sudah memberikan banyak support dalam segi moral ataupun materil. Terimakasih banyak ibu atas semuanya
4. Kepada Rifky Noverdianto selaku pasangan yang saya sayangi yang selalu memberikan dukungan dan mendengarkan semua keluhan setiap harinya serta menemani perjalanan penelitian saya hingga selesai
5. Kepada segenap keluarga yang senantiasa memberikan banyak doa dan dukungan kepada penulis
6. Kepada Lukil, Yanti dan Piyul yang memberikan banyak semangat dan doa baik dalam pengerjaan skripsi ini

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II <u>L</u> ANDASAN TEORI.....	15
A. Kajian Pustaka.....	15
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis	42
BAB III <u>M</u> ETODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	46

D.	Populasi , Sampel dan Teknik Sampling.....	47
E.	Jenis dan Sumber Data.....	48
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	49
G.	Teknik Analisis Data.....	50
H.	Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
A.	Hasil Penelitian	58
B.	Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		79
A.	Kesimpulan	79
B.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	42
Gambar 3.1 Uji Parsial.....	56
Gambar 3.2 Uji Simultan	57
Gambar 4.1 Kurva Uji Hipotesis H1	72
Gambar 4.2 Kurva Uji Hipotesis H2	73
Gambar 4.3 Kurva Uji Hipotesis H3.....	74
Gambar 4.2 Kurva Uji Hipotesis H4	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Indkator Penelitian dan Variabel	47
Tabel 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 3.4Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r	54
Tabel 4.1 Usia Responden.....	59
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana X1	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana X2	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Sederhana X3	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Berganda	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana X1	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Sederhana X2	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana X3	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determasi	71
Tabel 4.13 Hasil Uji t	72
Tabel 4.14 Hasil Uji f	75

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Usia Responden	60
Grafik 4.2 Jenis Kelamin.....	61
Grafik 4.3 Tingkat Pendidikan.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju menjadikan banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan usahanya. Tidak jarang banyak perusahaan menawarkan berbagai jenis produk unggulannya. Mulai dari produk barang maupun produk jasa yang akan menarik banyak perhatian masyarakat. Kemajuan pendidikan, teknologi, informasi, dan peradaban mendorong masyarakat semakin selektif dan cenderung untuk mengkonsumsi barang atau jasa yang bermutu baik Darmawi et al (2018). Mutu dan kualitas yang baik dapat terwujud melalui beberapa faktor penunjang keberhasilan usaha. Terdapat berbagai jenis faktor yang dapat membantu sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satu faktornya adalah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan memerlukan berbagai jenis sumber daya untuk dapat menjalankan berbagai jenis aktivitas dan pekerjaan. Salah satu sumber daya penting yang diperlukan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Melalui sumber daya manusia, kegiatan-kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, perusahaan juga memerlukan produktivitas kerja karyawan. Salah satu perusahaan di Semarang, dan bergerak dalam bidang kuliner yang berfokus pada penjualan minuman sehat tanpa bahan pengawet yaitu CV. Susu Sedunia Semarang. Banyak jenis varian rasa yang di tawarkan, tentunya dengan bahan dasar susu sapi murni dan buah

segar. CV. Susu Sedunia Semarang memiliki 17 cabang outlet yang tersebar di kota Semarang dan juga 33 outlet yang ada di Indonesia. Banyaknya cabang usaha tersebut diharapkan dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan diri untuk selalu melakukan perbaikan – perbaikan di masa yang akan datang. Tujuan perusahaan dapat terwujud jika seorang karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini”Hasibuan dalam Novitasari (2018). Dengan adanya sikap mental yang selalu berpandangan tidak merasa mudah puas dengan apa yang telah dikerjakan hari ini, namun selalu beranggapan jika disetiap hari dan masa yang akan datang harus selalu berkembang menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Hingga pada akhirnya terciptanya produktivitas kerja yang terdapat dalam diri karyawan. 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). Dengan demikian produktivitas kerja termasuk suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap

karyawan dalam perusahaan sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan. Produktivitas kerja dapat membantu tercapinya tujuan sebuah perusahaan. Secara tidak langsung keberhasilan sebuah perusahaan berada pada sumber daya manusia atau karyawan yang bisa bekerja secara produktif dengan memaksimalkan output yang dihasilkan. Tetapi yang terjadi pada CV. Susu Sedunia tidak demikian, dengan adanya fasilitas *smartphone* yang khusus diberikan, seharusnya dapat membantu meningkatkan output penjualan dan semakin berkembang menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Namun dari 20 karyawan 6 diantaranya masih kurang memiliki keterampilan memanfaatkan fasilitas *smartphone* yang telah diberikan. Padahal jika produktivitas tercapai secara maksimal akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Selain dapat memberikan output yang maksimal, juga dapat membawa dirinya sendiri untuk selalu memperbaiki diri dan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, seperti halnya keterampilan teknologi melalui fasilitas yang telah diberikan. Keterampilan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai hal tersebut dikatakan dalam Indah (2017). Dengan demikian memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal pada akhirnya dapat menghasilkan output yang maksimal juga. Terlebih jika didukung dengan fasilitas yang diberikan dapat menunjang terciptanya produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang mendukung dapat memberikan banyak kemudahan bagi karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Pustaka (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Berkaitan dengan teknologi yang semakin berkembang dari waktu-kewaktu maka secara tidak langsung memaksa para pekerja untuk melek teknologi. Karena dengan begitu dapat membantu dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Perkembangan teknologi menyebar luas di segala bidang kehidupan. Berbagai bidang kehidupan memanfaatkan perkembangan teknologi, terutama teknologi digital yang dapat membantu mempermudah kehidupan manusia. Teknologi digital biasanya berbasis pada pengoprasian fitur smartphone dengan beragam fungsi dan kegunaannya. Salah satu bentuk perkembangan teknologi digital yang harus dipahami oleh pekerja adalah kompetensi digital. Kompetensi digital adalah suatu kemampuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk menggunakan internet dan teknologi digital Van Laar, et.al dalam Sabilah et al., (2021). Kemampuan pemahaman kompetensi digital dapat berguna sebagai salah satu faktor untuk menciptakan produktivitas kerja secara maksimal. Dengan begitu karyawan dapat menjadi produktif berbekal pada kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan digital dalam dunia pekerjaan. Pentingnya peran ilmu pengetahuan dan kemampuan karyawan pada dasarnya akan memberikan keuntungan pada dirinya sendiri,

salah satu keuntungan yang di peroleh ialah tidak gaptek atau gagak teknologi di masa yang semakin canggih dan modern hingga pada akhirnya memudahkan para karyawan untuk bekerja. Pemahaman tentang kompetensi digital seperti cara pendaftaran dan pengoprasionalan fitur-fitur digital harus di kuasai supaya tidak menimbulkan kebingungan. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada CV. Susu Sedunia Semarang, terbatasnya kompetensi digital yang dimiliki karyawan menimbulkan kebingungan dalam mengoperasikan dan memahami fitur penjualan secara digital. Dengan begitu maka pemanfaatan teknologi yang berkembang saat ini belum maksimal. Kurangnya pemanfaatan teknologi serta terbatasnya kompetensi digital yang dimiliki karyawan menyebabkan output penjualan menjadi kurang maksimal. Padahal jika hal tersebut dikuasai maka akan membantu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan harus di bekali dengan kompetensi digital yang baik agar mampu bersaing dengan pekerja lainnya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi di era sekarang ini. Kemampuan untuk bisa mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi yang berkembang memberikan beragam keuntungan bagi pemakainya. Selain dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, juga dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih produktif. Semakin majunya teknologi menawarkan berbagai macam kemudahan dalam kehidupan sehari-hari baik itu penjualan ataupun pembelian produk barang ataupun jasa. Saat ini digitalisasi teknologi juga menyebar dalam segala bidang kehidupan tak terkecuali bidang kuliner, yang memberikan kemudahan

untuk dapat memesan tanpa harus *take away* atau datang langsung ke tempatnya. Dengan adanya fitur aplikasi untuk memesan makanan dan minuman melalui *smartphone* dari rumah seperti *gojek*, *grab food* dan juga salah satu fitur yang sedang trending sekarang yaitu *shopee food*. *Shopee food* memberikan kemudahan bagi konsumen untuk memesan makanan atau minuman hanya melalui aplikasi *shopee*. Berbagai kemudahan tersebut tidak hanya memberikan kemudahan bagi konsumen saja, namun juga menguntungkan bagi pekerja atau karyawan. Ketika sedang ramai orderan pegawai tidak perlu repot untuk berbicara dan membuang waktu memberikan nomer antrian kepada konsumen. Sehingga bisa lebih fokus untuk menyiapkan pesanan melalui fitur aplikasi yang bersangkutan. Dengan hal tersebut diperlukannya kompetensi digital bagi karyawan agar dapat memaksimalkan produktivitas kerja yang dimilikinya tentunya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Dalam penelitian Puspitadewi (2019) mengemukakan bahwa kompetensi digital mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perkembangan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang artinya dengan adanya perkembangan IPTEK saat ini khususnya dalam hal digitalisasi teknologi berperan membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa produktivitas kerja karyawan dapat tercipta melalui pemahaman ilmu pengetahuan teknologi yang dimiliki oleh setiap individu.

Selain dengan memanfaatkan teknologi yang semakin berkembang pesat, produktivitas juga dapat tercipta melalui sikap dan perilaku seorang karyawan ketika bekerja. Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa menurut Robbin dalam Istikomah (2019). Sikap juga salah satu hal mendasar yang harus diperhatikan karena dapat mencerminkan bagaimana orang tersebut di mata orang lain. Dengan sikap yang baik dapat membawa seseorang untuk lebih dihargai, disegani dan dihormati oleh orang lain. Dalam dunia pekerjaan sikap yang baik dapat menciptakan etos kerja bagi orang tersebut. Ketika sikap tanggung jawab seseorang sudah terbentuk dalam dirinya, maka dapat meminimalisir terjadinya masalah di tempat kerja. Namun jika sikap tanggung jawabnya kurang dapat memicu berbagai masalah di tempat kerja, baik itu dengan *customer* ataupun dengan *partner* kerjanya. Rendahnya sikap tanggung jawab karyawan CV. Susu Sedunia Semarang untuk membersihkan peralatan ketika pergantian shif menimbulkan rasa tidaknyaman bagi karyawan di shif selanjutnya, seharusnya dapat langsung bekerja harus membersihkan peralatan yang sudah digunakan oleh shif sebelumnya. Kemudian persoalan tentang sampah yang sudah penuh dan menumpuk tidak langsung dibuang, lantai kotor dan meja yang berdebu tidak segera dibersihkan, menunggu di tegur untuk membersihkannya. Sikap tanggung jawab dalam kehidupan pekerjaan harus terbentuk pada diri seorang karyawan. Sikap tersebut dapat membantu dirinya dalam berkontribusi pada perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga

kedua belah pihak dapat sama sama menjalin hubungan yang baik tanpa merugikan salah satu pihak, baik itu perusahaan ataupun dirinya sendiri. Salah satu contoh adanya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah membersihkan dan merapikan kembali alat yang telah digunakan sebelumnya, tanpa harus menunggu teguran dari rekan kerja ataupun atasan. Dengan begitu dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu juga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan karena tidak ada yang merasa dirugikan. Sikap berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kurangnya sikap tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya dapat berdampak pada produktivitas karyawan tersebut yang pada akhirnya tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya Pitriyani (2020).

Sikap baik dan bertanggung jawab tidak hanya muncul pada diri karyawan saja. Pimpinan dalam perusahaan juga harus memiliki sikap baik dan bertanggung jawab pula karena pada dasarnya seorang pimpinan harus memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik bagi karyawan. Pimpinan yang baik dapat menjadi panutan dan sumber motivasi bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya Selain sikap tanggung jawab, perhatian dan motivasi juga diperlukan oleh karyawan supaya mereka lebih merasa dihargai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan menurut Hasibuan, Melayudalam Kurnia et al., (2019). Ada baiknya sebagai seorang pimpinan secara berkala memberikan

motivasi pada karyawan agar mereka senantiasa merasa dihargai dan diperhatikan. Tetapi pada kenyataannya terdapat perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya, hal ini juga terjadi di CV.Susu Seduia Semarang pihak atasan secara berkala tidak mengecek bagaimana kondisi outlet dan juga karyawannya. Hal tersebut menjadikan karyawan merasa tidak diperhatikan padahal mereka sudah bekerja dengan sungguh-sungguh, pada akhirnya menimbulkan rasa malas dan tidak semangat bekerja karena hampir semua di handle oleh karyawan. Munculnya rasa tidak semangat menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun. Padahal pemberian motivasi, semangat dan perhatian bagi karyawan dapat meningkatkan gairah semangat kerja dan mempertahankan loyalitas karyawan pada perusahaan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi bagi karyawan merupakan hal penting, untuk membantu dirinya agar bisa mencapai tujuan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan selalu berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, serta ia akan selalu merasa senang ketika bekerja. Tetapi sebaliknya jika motivasi yang dimilikinya rendah akan menimbulkan banyak rasa malas dalam menjalankan pekerjaan. Menyadari begitu pentingnya peran motivasi dalam berbagai bidang, terutama dalam dunia pekerjaan. Seorang pimpinan seharusnya sadar akan hal tersebut. Pemberian motivasi kerja yang berkala dapat memberikan dukungan dan gairah serta semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Mereka akan merasa diperhatikan dan dipedulikan ketika sedang melaksanakan kewajiban pekerjaan. Terlebih jika timbal balik yang diterima

karyawan sesuai dengan waktunya. Seperti pemberian gaji yang selalu rutin diberikan tepat waktu. Hal yang seharusnya mampu dipahami oleh pimpinan agar senantiasa memberikan dukungan positif bagi setiap karyawan yang bekerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan dalam penelitian Agus Setiawan(2020). Selain motivasi yang ada dalam diri sendiri, motivasi dari luar seperti dukungan yang diberikan oleh atasan dapat memberikan pengaruh baik bagi karyawan.

Berdasarkan fenomena gap yang terjadi di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Susu Sedunia Semarang**”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka dirumuskan pertanyaan pertanyaan sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang ?
2. Adakah Pengaruh Sikap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang ?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang ?
4. Adakah Pengaruh antara Kompetensi Digital, Sikap, dan Motivasi secara bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang
2. Mengetahui Pengaruh Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Susu Sedunia Semarang.
4. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk sarana menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan pemahaman nyata di dunia pekerjaan

- b. Bagi CV. Susu Sedunia Semarang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sistem manajemen dan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pengembangan ilmu berdasarkan bidang ilmu penelitian terdahulu

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran untuk melakukan perbaikan produktivitas karyawan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah pedoman yang digunakan untuk membatasi kegiatan dalam penelitian. Dalam definisi operasional memuat teori yang akan digunakan, teori tersebut digunakan sebagai sebuah landasan atau alasan mengapa sebuah variabel dapat mempengaruhi satu sama lain Supranto dalam Novitasari (2018). Berikut adalah definisi operasional yang digunakan peneliti :

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung arti sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini Hasibuan dalam Novitasari (2018)

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)

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)

3. Sikap

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

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 di tetapkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019)

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan agar penulisan menjadi sistematis , berikut adalah sistematika penulisan dalam laporan hasil penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan di uraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini di uraikan tentang kajian pustakayang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data dan sampel dan analisis data penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan berbagai hal yang dianggap membantu dan dapat memfasilitasi karyawannya agar dapat bekerja secara produktif dan juga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan. Perusahaan pasti menginginkan seorang karyawan yang berproduktivitas kerja tinggi sehingga ia dapat menghasilkan output secara maksimal. Produktivitas kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat tergolong produktif apabila dirinya dapat menghasilkan output yang maksimal dengan batas waktu yang telah ditentukan. Terdapat berbagai macam definisi produktivitas yang dikemukakan oleh para ahli. Berikut definisi produktivitas menurut beberapa ahli. Produktivitas berasal dari kata produktif yang berarti mampu menghasilkan atau mendatangkan. Sutrisno dalam Pustaka (2019) menyatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah sebuah keinginan untuk menjadi lebih baik dari kemarin, dan juga hari ini lebih baik untuk hari esoknya. Yin Kimsean dalam Pitriyani (2020) produktivitas merupakan sikap dan perilaku

tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Beberapa ahli berpendapat tentang berbagai jenis definisi tentang produktivitas itu sendiri. Sunyoto dalam Parashakti & Noviyanti (2021) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Pustaka (2010) Produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya. Dari definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sebuah kemampuan seorang karyawan untuk dapat menghasilkan hasil kerja atau output yang maksimal dengan kesesuaian waktu yang diberikan dan selalu berusaha untuk menjadikan pekerjaannya memiliki kualitas yang lebih baik untuk hari-hari selanjutnya. Serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal guna menghasilkan hasil kerja atau output yang maksimal pula. Dengan demikian secara berkelanjutan dapat menciptakan sikap kerja yang produktif bagi karyawan tersebut.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut ataupun berasal dari luar diri, seperti lingkungan kerja, perubahan teknologi dan masih banyak hal lainnya. Beberapa ahli menyatakan terdapat banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Pustaka (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut :

1) Pendidikan.

Sebagian besar orang yang memiliki Pendidikan diatas rata-rata tentunya memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan yang tidak berpendidikan. Hal tersebut akan menciptakan kesadaran tentang pentingnya produktivitas ketika bekerja. Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi juga melakukan hal hal produktif ketika sedang melaksanakan kewajibannya.

2) Ketrampilan.

Jika pegawai memiliki ketrampilan yang baik ia akan mampu memanfaatkan dan menggunakan fasilitas kerja yang tersedia. Dengan begitu hasil kerja yang dicapai bisa maksimal. Sebuah ketrampilan akan tercipta jika karyawan memiliki kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

3) Disiplin.

Sikap disiplin akan menjadikan seorang pegawai dapat bekerja secara lebih serius untuk perusahaannya. Dan mampu memenuhi target yang telah ditentukan.

4) Sikap mental dan etika kerja.

Dengan sikap mental dan etika kerja yang dimiliki, pegawai dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang besar terhadap apa yang dilakukan dan dapat bersungguh – sungguh menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya .

5) Motivasi.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki pegawai. Dengan adanya dorongan baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar untuk membantu mengeluarkan gairah dan antusiasme dalam bekerja.

6) Gizi dan kesehatan.

Pemenuhan gizi bagi pegawai akan menunjang kesehatannya juga. Ketika kedua hal tersebut terpenuhi maka kebutuhan fisik pekerja akan terpenuhi dan mampu menjalankan kewajibannya dengan penuh semangat

7) Tingkat penghasilan.

Jika tingkat penghasilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan akan mampu

menciptakan kepuasan kerja dan berdampak pada produktivitas karyawan yang akan semakin tinggi.

8) Jaminan sosial.

Jaminan sosial yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Serta memberikan rasa aman bagi pegawai ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan ketika bekerja, sehingga mendorong kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

9) Lingkungan dan iklim kerja.

Hal yang dapat mendorong dan menciptakan suasana nyaman dan senang ketika bekerja adalah lingkungan dan iklim kerja yang baik. Ketika pegawai merasa senang dan nyaman secara bertahap akan membantu meningkatkan produktivitas.

10) Hubungan industrial Pancasila.

Merupakan sebuah hubungan industri yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila. Pada akhirnya dapat mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur tanpa adanya perbudakan di tempat kerja. Sehingga dapat menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai dan mampu memberikan partisipasi aktif guna meningkatkan produktivitas kerjanya.

11) Teknologi.

Pemanfaatan teknologi yang ada dan telah berkembang dengan pesat dapat membantu meningkatkan output kerja yang dihasilkan, dengan berbagai kecanggihan yang ditawarkan mampu meminimalisir adanya pemborosan bahan baku dan juga meminimalisir pemborosan waktu. Ketika outputnya tinggi maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

12) Sarana produksi.

Jika sarana produksi yang disediakan memiliki kualitas yang baik dapat meminimalisir terjadinya pemborosan bahan produksi. Namun jika sarananya kurang dapat memungkinkan terjadinya pemborosan bahan baku produksi. Kualitas dari sarana produksi yang disediakan akan berpengaruh dengan tingkat produktivitas pegawai.

13) Manajemen.

Sistem manajemen yang ditetapkan oleh pimpinan berkaitan erat dengan produktivitas kerja bawahan atau pegawainya, apabila pimpinan selalu memberikan dukungan positif bagi pegawainya tentu akan membuat pegawai melakukan hal yang lebih produktif.

14) Kesempatan untuk berprestasi.

Apabila perusahaan terbuka akan kesempatan berprestasi dapat memicu dorongan baik secara psikis bagi

pegawai untuk bekerja sebaik- baiknya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berguna bagi pegawai itu sendiri ataupun bagi perusahaan.

Peneliti lain Ambar Teguh & Rosidah (2018) mengemukakan terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Faktor – faktor tersebut antara lain :

1) *Knowlegde.*

Dalam bahasa indonesia knowledge berarti pengetahuan. Pengetahuan adalah sebuah fakta kebenaran tentang sebuah informasi yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi untuk membantu memecahkan dan menyelesaikan sebuah masalah yang terjadi, dan juga dapat memberikan jalan keluar tentang masalah tersebut. Dengan bekal pengetahuan yang cukup, pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih produktif lagi.

2) *Skills.*

Merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, baik itu hal sederhana ataupun hal yang rumit. Berbekal dengan skills yang dimiliki seorang pegawai dapat menyalurkan fikiran, ide dan kreativitasnya untuk mengubah sesuatu menjadi lebih baik dan

berguna yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berawal dari kemampuan itulah pekerjaan akan berjalan dengan baik dan menjadikannya lebih baik lagi untuk har – hari berikutnya.

3) *Abilities.*

Abilities adalah kapasitas kemampuan seorang individu untuk bisa melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan ini dapat terbentuk melalui adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup memumpuni di dalam jiwa seseorang. Sehingga orang tersebut dapat dikatakan mampu untuk menyelesaikan sesuatu yang telah dibebankan kepadanya.

4) *Attitude.*

Mengandung arti sikap ,perilaku ataupun tingkah laku yang seseorang dalam melakukan interaksi dengan orang lain. Sikap yang baik akan membawa seseorang menjadi orang yang baik pula. Seperti contohnya sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan keuntungan baginya , keuntungan yang di peroleh dapat berupa reward karena selalu datang kerja secara tepat waktu dan tentunya menghindari sebuah hukuman dari perusahaan.

5) *Behaviors.*

Merupakan sebuah kebiasaan - kebiasaan yang berada dalam diri seseorang dan dilakukannya semasa hidup. Hal itu dapat mendukung untuk bisa menunjukkan berkelakuan baik dan beradab, sehingga dapat memunculkan jiwa produktif dalam diri orang itu sendiri.

c. Indikator Produktivitas

Produktivitas kerja yang tinggi akan menjadikan terwujudnya pekerjaan secara efektif dan efisien. Serta dapat memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan dan pegawai. Beberapa ahli mengungkapkan bahwa terdapat indikator pengukuran untuk dapat mengukur tingkat produktivitas kerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satunya menurut Hasibuan dalam Wahyuningsih(2018) menuturkan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur produktivitas, di antaranya yaitu :

1) Kemampuan.

Memiliki kemampuan yang baik untuk melaksanakan tugas yang dimiliki. Dengan tingkat keterampilan dan profesionalisme yang tinggi dapat membantu seorang pegawai agar menyelesaikan tugas yang ada dengan baik dan benar.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Senantiasa berusaha untuk selalu meningkatkan hasil kerjanya, dan tidak merasa mudah puas dengan apa yang telah

dicapai hari ini. Namun terus berkelanjutan untuk berprogres lebih dan lebih baik lagi untuk pekerjaannya di kemudian hari. Hasil yang baik juga akan dirasakan oleh orang yang bersangkutan seperti pegawai ataupun perusahaannya.

3) Semangat kerja.

Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi akan membawa seseorang untuk berusaha menjadikan hasil kerjanya lebih baik daripada hari sebelumnya. Semangat kerja juga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan sempurna.

4) Pengembangan diri.

Pentingnya pengembangan diri untuk selalu meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Tentu dengan harapan supaya bisa melewati setiap tantangan kerja dikemudian hari. Keinginan untuk bisa menerjang tantangan yang ada akan menimbulkan peningkatan kemampuan agar selalu melakukan pengembangan diri.

5) Mutu.

Merupakan hasil kerja yang dilihat dari baik atau buruknya sebuah kualitas kerja pegawai. Peningkatan mutu harus selalu ditanamkan pada diri seorang pegawai, agar dapat memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan

begitu nantinya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak baik itu perusahaan ataupun pegawai itu sendiri.

6) Efisiensi.

Berarti sebuah usaha agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ,tepat dan memuaskan. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal.

2. **Kompetensi Digital**

a. Pengertian Kompetensi digital

Teknologi diartikan sebagai ilmu terapan dari rekayasa yang diwujudkan dalam bentuk karya cipta manusia yang didasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan Indah(2017). Konsep dasar kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dibutuhkan seseorang agar dapat membantu menyelesaikan sesuatu hal yang dilandasi oleh sebuah pengetahuan. Menurut Tampubolon & Pakuan (2022) Kompetensi didefinisikan sebagai kualitas yang menjadi dasar dari perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang membuat seseorang berkinerja baik di tempat kerja. Kompetensi dapat memberikan gambaran seseorang untuk layak dikatakan mampu atau tidaknya dalam melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dengan berkembangnya zaman dan teknologi tidak dapat di pungkiri bahwa segala macam bidang dapat menikmatinya. Perkembangan teknologi yang begitu pesat mampu merubah segala jenis bidang kehidupan. Perkembangan teknologi digital mampu

membantu mempermudah umat manusia dalam menjalani kehidupan. Dengan hal tersebut maka sumber daya manusia juga perlu dikembangkan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan karena memiliki tujuan penting yaitu untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang Baharrudin et al., (2019). Dengan begitu mereka dapat mengikuti dan menyesuaikan diri terhadap adanya perubahan teknologi dari masa ke masa. Era transformasi digital adalah bagian proses dari teknologi yang lebih besar, dan ini adalah perubahan yang berhubungan dengan penerapan teknologi digital dalam aspek kehidupan yang ada pada masyarakat Devianto & Dwiasnati(2019).

Begitu pentingnya peranan kompetensi digital agar dapat membantu pekerja dan perusahaan agar dapat bersama – sama bekerja sama untuk saling menguntungkan satu sama lain, seperti keuntungan bagi pekerja untuk mempermudah pekerjaan dengan pemanfaatan teknologi yang semakin canggih dan dari sisi perusahaan dapat membantu meningkatkan output dari hasil produksi agar memperoleh laba yang besar. Terdapat banyak hal yang berhubungan dengan teknologi digital salah satu hal yang sangat penting adalah kompetensi digital. Kompetensi digital merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap orang saat ini, agar tetap bisa mengimbangi perkembangan teknologi dan tentunya tidak tertinggal oleh zaman yang semakin

modern. Sumber daya manusia harus selalu dibekali dengan kompetensi digital agar dapat beradaptasi dengan sesuatu hal yang baru di setiap masanya. Tentunya dari setiap masa ke masa zaman akan selalu mengalami perubahan baik itu perubahan yang sederhana ataupun perubahan yang kompleks. Beberapa ahli menuturkan tentang kompetensi digital dengan beragam jenis definisinya.

Menurut ECPuspitadewi (2019) Kompetensi digital adalah kompetensi yang mempengaruhi tingkat percaya diri serta kekritisan seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi dalam masyarakat. Definisi lain di kemukakan oleh Milu Andi (2020) Kompetensi e-Skills atau Kompetensi digital adalah konsep yang menggambarkan keterampilan terkait teknologi. Selama beberapa tahun terakhir, beberapa istilah telah digunakan untuk menggambarkan keterampilan dan kompetensi penggunaan teknologi digital, seperti keterampilan TIK, keterampilan teknologi informasi, kompetensi digital, keterampilan abad 21, literasi informasi, literasi digital, dan keterampilan digital. Menurut Van Laar, et.al dalam Sabilah et al., (2021) mengemukakan bahwa kompetensi digital merupakan suatu kemampuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk menggunakan internet dan teknologi digital. Konsep digital kompetensi adalah salah satu target pergerakan *multi-faceted*, yang meliputi banyak bidang dan kemahiran serta berkembang pesat sebagai teknologi yang baru muncul Ira (2019). Dengan

munculnya perkembangan digitalisasi teknologi membawa banyak kebaikan dalam segala macam bidang kehidupan. Salah satunya bidang yaitu memudahkan pekerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja melalui kegiatan yang produktif disetiap harinya. Sehingga pada akhirnya dapat menjadikan seorang pekerja tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital adalah sebuah kemampuan dan pengetahuan seseorang untuk dapat mengoperasikan dan memahami teknologi terbaru di setiap proses perubahannya. Dengan kemampuan tersebut menjadikan seseorang dikatakan mampu dalam mengikuti perkembangan zaman yang ada. Sehingga dapat membantu dirinya untuk dapat bersaing dengan orang lain dengan keunggulan yang dimiliki. Kompetensi digital dapat tercapai apabila seseorang memiliki beberapa kemampuan yang dapat membantunya menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik. Kemampuan – kemampuan tersebut akan membawa diri seseorang untuk menjadi lebih unggul daripada yang lainnya. Pada kegiatan seminar kegiatan seminar Transformation and 21st Century Learning Mendikbud oleh Ira (2019) menjelaskan ada empat kompetensi dalam era digital ini yang disebut 4C yaitu :

1) *Critical Thinking and Problem Solving.*

Berpikir kritis dalam pemecahan masalah. Modal seseorang untuk dapat memecahkan masalah dengan cara yang logis adalah dengan berfikir secara kritis. Selain itu pemikiran kritis dapat menjadi dasar untuk memetakan pikiran dengan baik sehingga dapat berfikir dengan logis. Sehingga melalui alur berpikir yang baik, seseorang diharapkan mampu memecahkan berbagai permasalahan yang menggunakan cara yang masuk akal.

2) *Creativity.*

Kreativitas diperlukan oleh setiap orang untuk membantu mengolah beragam isu yang sedang terjadi. Kemampuan kreativitas adalah menemukan, menciptakan ataupun mengolah suatu hal yang monoton menjadi hal yang lebih menarik dengan menggunakan ide – ide baru. Orang yang memiliki kreativitas tinggi tentu ia juga mampu untuk selalu menginovasi sebuah hal agar dapat menarik perhatian masyarakat.

3) *Communication Skills.*

Berkaitan dengan kecakapan dalam berkomunikasi. Semakin berkembangnya zaman, semakin luas pula ruang lingkup bahasa dan bahasan dunia. Bukan hanya sekedar berbicara yang sopan dan sesuai dengan EYD. Namun

wawasan yang luas juga dibutuhkan supaya komunikasi dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya fasilitas di era digital ini, bukan alasan lagi untuk tidak mengetahui berbagai perkembangan lokal maupun dunia. Cara berkomunikasi yang baik juga menandakan kepandaian seseorang dalam pemilihan verbal. Sehingga lawan bicara pun tak akan meremehkan setiap topik pembicaraan. Dalam era digital, setiap orang dituntut untuk tidak salah paham dalam penyampaian informasi.

4) *Ability to Work Collaboratively.*

Kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk bekerja sama. Tidak semua orang mampu cepat akrab dan beradaptasi dengan lawan bicaranya. Banyak media sosial di era ini menjadikan seseorang mampu bekerja sama hingga berdiskusi dalam satu grup. Bekerja sama dianggap sebagai suatu keharusan dalam mencapai tujuan secara serempak dan juga dapat menjadikannya menjadi jauh lebih mudah untuk mencapai tujuan, dibandingkan dengan bekerja secara personal. Dalam menyikapi era digital ini, seharusnya setiap pimpinan mampu berkolaborasi dengan para pekerjanya dan setiap pekerja mampu berkolaborasi dengan karyawan lain dalam melakukan hal positif. Sehingga tidak ada lagi individualisme dan egois yang berkepanjangan.

b. Indikator dari kompetensi digital

Menurut Van Laar, et.al dalam Sabilah et al., (2021) terdapat beberapa indikator yang kompetensi digital, yaitu :

a. Keterampilan digital informasi.

Dalam perkembangan teknologi yang semakin pesat dibutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat mencari, memilih dan mengevaluasi informasi secara online

b. Keterampilan berpikir kritis secara digital.

Kemampuan ini dibutuhkan agar dapat berpikir secara logis jelas dan logis terkait dengan bagaimana cara memilih dan menganalisis informasi yang ada secara online.

c. Keterampilan kreativitas digital.

Kreativitas digital diperlukan agar dapat bersaing dengan pekerja lainnya di era perkembangan teknologi digital. Dengan demikian ketika seseorang memiliki kreativitas maka dapat menghasilkan sebuah ide baru terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan teknologi yang ada secara maksimal.

d. Keterampilan pemecahan masalah secara digital.

Kemampuan pemecahan masalah dapat membantu seorang pekerja untuk menemukan jalan keluar ketika terjadi masalah atau kendala, tentunya dengan memanfaatkannya perkembangan media teknologi digital dan internet untuk menganalisis masalah tersebut.

3. Sikap

a. Pengertian Sikap

Robbin dalam Istikomah (2019) mendefinisikan sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa. Setiap manusia memiliki perasaan senang dan tidak senang dalam kehidupannya. Perasaan tersebut dapat di ekspresikan melalui sikap yang akan dilakukannya dalam suatu kondisi tertentu. Sikap yang baik dapat membawa banyak dampak positif bagi diri sendiri maupun orang lain. Salah satu dampak positif yang akan muncul adalah dapat di segani oleh orang lain. Hal ini dapat berhubungan dengan dunia pekerjaan yang pada akhirnya membuat seorang pekerja memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya (Pitriyani, 2020). Sedangkan Kaswandalam Alias (2018) menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi.

Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang meresapi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah sebuah perasaan yang timbul dalam diri seseorang yang mendorong untuk

melakukan sebuah aksi baik ataupun buruk ketika sedang menjalankan sesuatu hal. Apabila seorang pekerja merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dalam dirinya akan muncul rasa tanggung jawab yang besar untuk memaksimalkan pekerjaan yang telah diberikan. Namun sebaliknya jika pekerja merasa tidak nyaman bahkan tidak menyukai pekerjaannya mereka akan cenderung melalaikan pekerjaan yang diberikan.

b. Jenis sikap

Dalam penelitian Budi (2012) mengemukakan tiga jenis sikap kerja yaitu :

1) Sikap kerja yang Efektif.

Merupakan suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas

2) Sikap kerja yang Efisien.

Merupakan perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.

3) Sikap kerja Prestatif.

Merupakan bersikap atau berperilaku kerja prestatif merupakan salah satu modal dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berwirausaha. Prestatif dalam hal ini mempunyai arti bahwa seorang yang berwirausaha mempunyai sikap yang selalu berambisi ingin maju dalam segala bidang.

c. Indikator Sikap

Menurut Robbins dalam Christian P. Matasik (2017) membagi sikap menjadi tiga komponen yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Komponen Kognitif (Cognitive Component).

Merupakan komponen yang terdiri atas pengetahuan sehingga membentuk sebuah pendapat dan keyakinan terhadap suatu hal.

2) Komponen Afektif (Affective Component).

Merupakan komponen yang berkaitan dengan berbagai emosi dan perasaan seseorang. Di dalamnya terdapat rasa senang, sedih, semangat dan tercermin dalam sebuah kondisi atau sikap.

3) Komponen Perilaku (Behavioral Component).

Merupakan komponen sikap yang cenderung berhubungan dengan perilaku yang ada dalam diri seseorang. Perilaku itu berkaitan dengan sikap yang dihadapinya

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja sangat mempengaruhi potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk meraih hasil yang optimal, sehingga untuk mengerahkan seluruh potensi karyawan diperlukan adanya pendorong. Maka dari itu, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas baik perusahaan maupun produktivitas individu (Setiawan Agus et al., n.d.). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan seseorang. Motivasi yang muncul dapat berasal dari luar dan dari dalam organisasi. Biasanya sering disebut dengan motivasi internal dan motivasi eksternal. Keduanya dapat mempengaruhi jiwa dan psikis seorang pekerja yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan positif dari dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Hartoyoyang dalam Parashakti1 & Noviyanti (2021) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi, yaitu tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu. Orang-orang yang tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak mempunyai dukungan dari orang lain maka tidak akan mencapai produktivitas kerja itu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan Melayu dalam Kurnia et al., (2019). Daya penggerak yang di berikan dapat membantu pekerja supaya dapat menuruti perintah yang diberikan oleh pimpinan, sehingga pekerja tersebut melaksanakan kewajibannya sesuai aturan yang diperintahkan oleh perusahaan.

Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory) Abraham Maslow yang dikutip dalam Pratiwi (2019) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia membutuhkan lima dasar kebutuhan untuk hidup. Seorang individu memiliki tahapan kebutuhan hidup yang harus dicapai, mulai dari kebutuhan dasar hingga ke aktualisasi diri. Sedangkan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya. Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- 1) Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk

melakukan pekerjaannya.

- 2) Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebuah dorongan perasaan pada diri seseorang yang dapat menciptakan semangat dan gairah untuk menyelesaikan sesuatu hal tanpa adanya paksaan dari siapapun. Hingga pada akhirnya dapat memerikan pengaruh positif bagi pihak tertentu karena dapat membantu mencapai tujuan yang sebelumnya telah di tetapkan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi diberikan kepada seseorang bukan hanya sekedar hanya diberikan, melainkan ada tujuan tertentu yang ingin di sampaikan melalui tindakan pemberian motivasi. Terlebih pemberian motivasi sangat penting untuk ditunjukan pada pekerja. Menurut Hasibuan Hasibun dalam Yulianti (2015) beberapa tujuan diberikannya motivasi kepada pekerja diantaranya yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan Kinerja karyawan

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan pada perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi yang dapat mempengaruhi seseorang. Motivasi tersebut adalah motivasi intrinsik berupa motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan juga motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri, seperti contohnya dari lingkungan perusahaan ataupun dari pimpinan. Verkiijika dalam Hamid (2022) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan digolongkan menjadi empat jenis yaitu :

1) Motivasi positif

Merupakan sebuah proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya

2) Motivasi negatif

Merupakan jenis motivasi sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Tidak semua jenis motivasi bisa membawa dampak baik pada seseorang ataupun perusahaan.

3) Motivasi dari Dalam.

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri.

4) Motivasi dari luar.

Motivasi luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri.

d. Indikator motivasi

Indikator motivasi Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019) bahwa motivasi sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab .

Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dengan adanya rasa tanggung jawab tersebut dapat memberikan dampak positif pada diri sendiri maupun dengan perusahaan. Sehingga pada akhirnya dapat membangkitkan

motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Prestasi Kerja

Melalui prestasi kerja yang baik akan membawa karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan begitu akan senantiasa untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai prestasi kerja yang baik.

3) Peluang untuk maju.

Ketika seorang karyawan telah menyelesaikan tugas yang diberikan, ia ingin menjadikan dirinya untuk menjadi lebih maju dari sebelumnya, seperti dalam hal imbalan yang didapatkan. Ingin mendapatkan upah yang adil atas apa yang sudah dikerjakan.

4) Pengakuan atas kinerja.

Pengakuan atas kinerja dapat berupa kenaikan upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Selain kenaikan upah juga dapat berupa pujian atas apa yang telah dikerjakan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan

5) Pekerjaan yang menantang

Selalu menginginkan pekerjaan yang jauh lebih menantang dari biasanya, dapat berupa semakin belajar mendalami pekerjaan sesuai bidangnya.

B. Penelitian Terdahulu

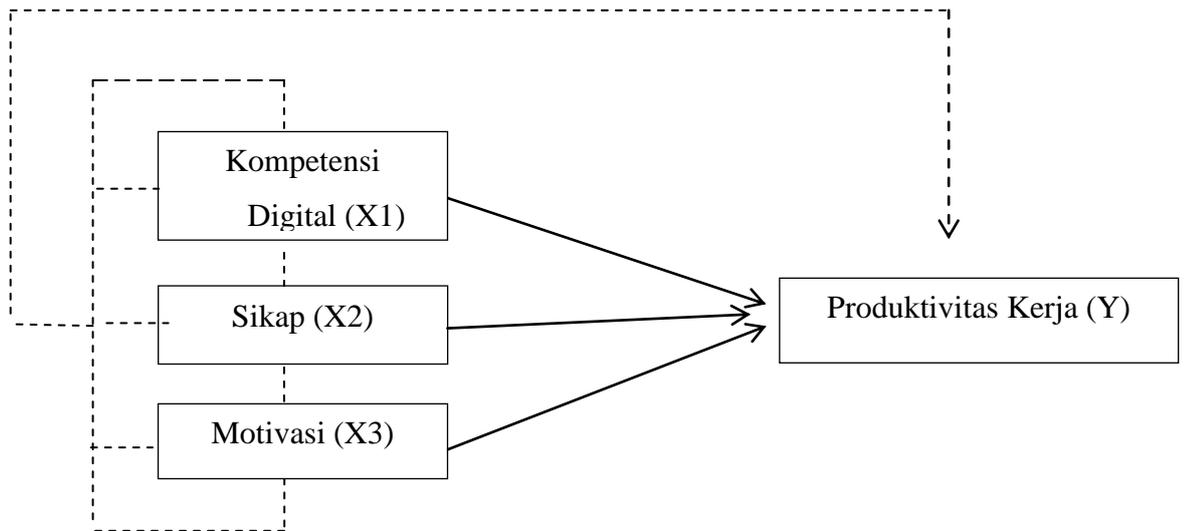
Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Identitas Jurnal	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai Penulis : Ira Puspitadewi Tahun terbit : 2019	Kompetensi digital mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan Kompetensi digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui efektivitas kerja karyawan.
2	Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta Penulis : Agus Tri Indah K Tahun terbit : 2017	Variabel keterampilan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Subbagian Evaluasi Dan pengembangan SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. Produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan teknologi .
3	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produktivitas PT. Anugrah Karya Trisakti Penulis : Istikomah Ridwan Baraba, Dedi Runanto Tahun terbit : 2019	Analisis data disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan Penulis : Pitriyani dan Abd. Halim Tahun terbit : 2020	Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Meranti Medan.
5	Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan Penulis : Efry Kurnia, Raihanah Daulay, Fahreza Nugraha Tahun terbit : 2019	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.
6	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Penulis : Sofyan Hamid Tahun terbit : 2022	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

(Sumber : diolah peneliti)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variable yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan Sugiono dalam Utomo & Saleh (2018).



Gambar 1. 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

Secara Parsial = \longrightarrow

Secara Simultan = \dashrightarrow

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono(2015). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan besumber dari teori teori yang relavan dan belum bersumber dari fakta-fakta empiris pengumpulan data. Sugiono dalam Adinda Tiarhyantina Putri (2022) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang belum empiric. Dalam penelitian ini hipotesis yang di kemukakan sebagai berikut :

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

1. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

1. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

d) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_4)

1. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh secara bersama - sama antara Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara bersama - sama antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didalamnya di sajikan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif sendiri sering disebut dengan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode penelitian (Sugiyono, 2015).

Desain penelitian berupa asosiatif explanatory yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih (Alias, 2018). Alasan utama peneliti menggunakan metode kuantitatif explanatory adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel. Di dalam penelitian eksplanatori, pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survei atau penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis (Rorong, 2019)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dalam penelitian ini yaitu CV. Susu Sedunia Semarang. Adapun hal yang menjadi alasan penelitian karena adanya permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan,

kompetensi digital, sikap dan motivasi pada karyawan CV. Susu Sedunia Semarang.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015). Terdapat 2 jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini , yaitu variabel dependent (Terikat) dan variabel independent (Bebas).

1) Variabel Dependent atau Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

2) Variabel Independent atau Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel merupakan variabel yang mempengaruhi arau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat) Sugiyono (2015). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3).

2. Indikator Penelitian

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian dan Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi Hasibuandalam Wahyuningsih (2018)	Skala likert
2.	Kompetensi Digital	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan digital informasi 2. Kemampuan berfikir kritis secara digital 3. Keterampilan kreativitas digital 4. Keterampilan pemecahan masalah seacara digital Van Laar, et al dalam Sabilah et al., (2021)	Skala likert
3.	Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komponen kognitif (<i>Kognitig Component</i>) 2. Komponen afektif (<i>Affective Component</i>) 3. Komponen perilaku (<i>Behavioral Component</i>) Robbins dalam Christian P. Matasik (2017)	Skala likert
4.	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Anwar Prabu Mangkunegara dalam Maulidina (2019)	Skala likert

D. Populasi , Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dna karakteristik tertentu yang akan di tetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015). Pada penelitian

ini populasi yang di gunakan adalah Karyawan CV. Susu Sedunia di wilayah kota Semarang yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

a. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi. Pada penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dan disebut juga dengan metode teknik sensus.

E. Jenis dan Sumber Data

1) Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder Sugiyono (2015).

- a) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data..
- b) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data yang digunakan peneliti merupakan sumber data primer karena diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke karyawan CV. Susu Sedunia Semarang yang berjumlah 44 orang.

2) Jenis data dalam penelitian

Jenis data dalam penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif Sugiyono (2015).

- a) Data kuantitatif merupakan jenis data penelitian yang berupa angka-

angka dan analisis menggunakan statistik

- b) Data kualitatif merupakan jenis data penelitian yang berupa paparan deskripsi dalam bentuk paragraf

Jenis data yang digunakan peneliti merupakan jenis data kuantitatif karena penelitian yang berupa angka dan di analisis menggunakan statistik.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode Penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan melalui :

1. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ,jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Sugiyono (2015). Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala Likert. Di dalamnya berisi lima tingkatan preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
STS	TS	KS	S	SS
1	2	3	4	5

Oleh (Ghozali, 2018)

Angket atau kusioner disebarakan kepada karyawan CV.Susu

Sedunia Semarang di berbagai wilayah cabang di kota Semarang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar berupa laporan dan keterangan yang mendukung penelitian Sugiyono (2018).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner harus diganti karena tidak relevan (Sri Rmadani, 2021). Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20, untuk menentukan r_{hitung} harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi

r_{tabel} pada taraf ($\alpha = 5\%$ atau 0.05). Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menguji validitas apakah valid atau tidak.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji validitas dilakukan terhadap 20 orang diluar penelitian yang dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner yang nantinya akan disebarkan pada responden sebenarnya. Adapun hasil uji validitas disajikan pada tabel sebagai berikut :

Table 3.3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,738	0,444	Valid
	Y.2	0,620	0,444	Valid
	Y.3	0,810	0,444	Valid
	Y.4	0,810	0,444	Valid
	Y.5	0,805	0,444	Valid
Kompetensi Digital (X1)	X1.1	0,791	0,444	Valid
	X1.2	0,563	0,444	Valid
	X1.3	0,098	0,444	Valid
	X1.4	0,808	0,444	Valid
	X1.5	0,770	0,444	Valid
Sikap (X2)	X2.1	0,783	0,444	Valid
	X2.2	0,752	0,444	Valid

	X2.3	0,728	0,444	Valid
	X2.4	0,834	0,444	Valid
	X2.5	0,741	0,444	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,714	0,444	Valid
	X3.2	0,795	0,444	Valid
	X3.3	0,575	0,444	Valid
	X3.4	0,693	0,444	Valid
	X3.5	0,662	0,444	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawabannya konsisten dari waktu ke waktu Ghozali (2018). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$3) \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

$\sum si$ = varians skor tiap item pertanyaan

St = varians total

K = jumlah item pertanyaan

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 20 orang diluar penelitian yang

dengan tujuan untuk menyatakan sebuah kuesioner memiliki jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas di sajikan dalam tabel berikut:

Table 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Kode	r Hitung	Nilai Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,808	0,70	Reliabel
	Y.2			
	Y.3			
	Y.4			
	Y.5			
Kompetensi Digital (X1)	X1.1	0,825	0,70	Reliabel
	X1.2			
	X1.3			
	X1.4			
	X1.5			
Sikap (X2)	X2.1	0,823	0,70	Reliabel
	X2.2			
	X2.3			
	X2.4			
	X2.5			
Motivasi (X3)	X3.1	0,719	0,70	Reliabel
	X3.2			
	X3.3			
	X3.4			
	X3.5			

H. Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk menguji adanya hubungan variabel variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y).

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji adanya hubungan variabel variabel independen (X) dengan satu atau lebih variabel dependen (Y) secara bersama-sama atau simultan. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi berganda sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2x_3y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y + r^2x_3y + 2.rx_1y.rx_2y.rx_3y.rx_1x_2x_3}{1 - r^2x_1x_2x_3}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

Tabel 3.5
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	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 : (Dewi, 2020)

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3). Rumus yang dikemukakan oleh Ghazali (2018) tentang analisis linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Produktivitas (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika $x = 0$

b = Koefisien regresi

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat Ghazali (2018). Berikut adalah rumus mengenai regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Independen

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel Dependen pertama

X_2 = Variabel Dependen kedua

X_3 = Variabel Dependen ketiga

I. Uji Koefisien Determinasi ($Adj R^2$)

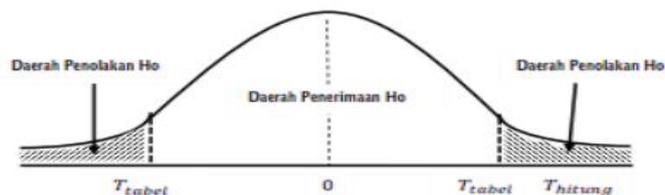
Koefisien (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan varian variabel terikat (dependen). Sedangkan nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Jika mendekati (1) maka dikatakan semakin kuat untuk memberikan penjelasan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika mendekati (0) maka semakin lemah pula variasi variabel bebas terhadap variabel terikat Triwinasis dalam (Resiimefiani, 2022).

J. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen yang lain tidak berubah. Pengujian ini dibantu dengan SPSS versi 20. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima



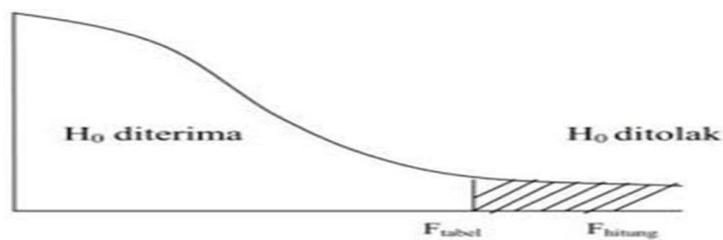
Gambar 3.1

Uji Parsial

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah Kompetensi digital, sikap dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja. Dengan menggunakan program SPSS 20 dilakukan pengujian signifikansi parameter secara bersama-sama, pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level ($\alpha = 5\%$ atau 0.05) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel secara simultan.
- b. Apabila diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel secara simultan.



Gambar 3.2

Uji Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Susu Sedunia merupakan jenis perusahaan yang bergerak dalam bidang minuman yang berbahan dasar susu murni dan dipadukan dengan campuran buah-buahan segar. Perusahaan ini beralamat di Jl. Satrio Wibowo I No. 3, Tlogosari Kulon, Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Letaknya yang strategis berada di tengah kota menjadikan perusahaan ini mudah untuk dikunjungi oleh pelanggan. Selain letak kantornya tersebut, outlet utama Susu Sedunia juga berada di lokasi yang sama yaitu di Tlogosari, Pedurungan Semarang. Tidak hanya satu outlet saja, CV. Susu Sedunia memiliki banyak cabang usaha baik itu yang di dalam dan luar kota. CV. Susu Sedunia membuka *franchise* untuk melebarkan usahanya ke berbagai wilayah di Indonesia. Di kota Semarang sendiri, memiliki banyak cabang Susu Sedunia yang tersebar dari ujung ke ujung wilayah kota Semarang. Tidak hanya Semarang saja diluar kota bahkan diluar pulau juga terdapat outlet yang sama pula, seperti di Rembang, Pati, Jakarta, Bandung, Sumatra Barat, Kalimantan Selatan, Tangerang, Malang, Depok dan Bogor. Masing-masing wilayah memiliki satu hingga dua outlet Susu Sedunia, namun di kota Semaranglah yang memiliki lebih dari 15 outlet Susu Sedunia di dalam satu kota. Setiap outlet Susu Sedunia memiliki 2-4 barista susu yang akan melayani

pembeli dengan membuat minuman susu berpadu dengan buah segar sesuai dengan request yang diajukan pembeli.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan Cv.Susu Sedunia yang berjumlah 44 orang. Dari responden tersebut di dapatkan data yang bersumber dari penyebaran questioner sebanyak 44. Questioner tersebut berkaitan tentang kompetensi digital yang di miliki barista, sikap tanggung jawab ketika melakukan pekerjaan, motivasi kerja yang dimiliki masing masing individu dan produktivitas yang tercipta di dalamnya. Berikut adalah identifikasi identitas setiap individu

2. Usia Responden

Usia merupakan salah satu hal penting yang menjadi batasan seseorang dikatakan cukup untuk melakukan sebuah pekerjaan. Berikut adalah daftar tabel usia karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

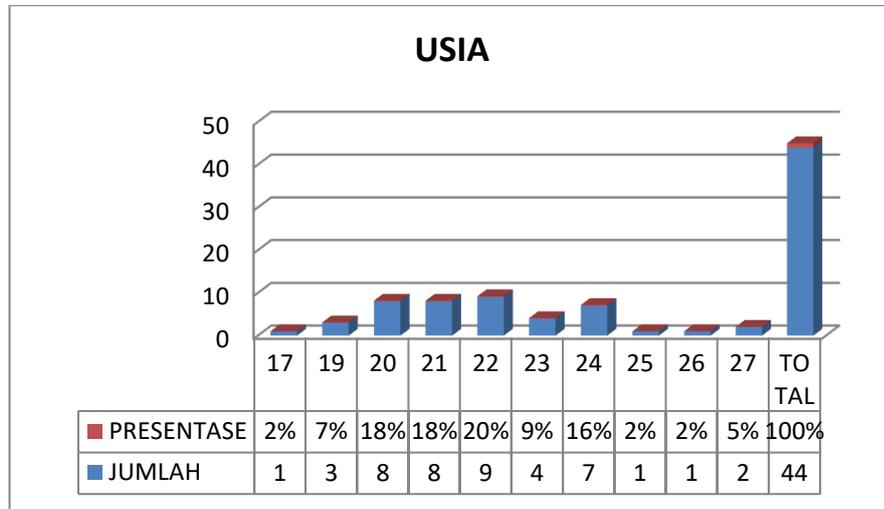
Tabel 4.1
Usia Responden

USIA	JUMLAH	PRESENTASE
17	1	2%
19	3	7%
20	8	18%
21	8	18%
22	9	20%
23	4	9%
24	7	16%
25	1	2%
26	1	2%
27	2	5%
TOTAL	44	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 sebagian besar responden karyawan CV. Susu Sedunia Semarang memiliki tingkat usia yaitu 20-22 tahun. Berikut adalah grafik usianya :

Grafik 4.1
Usia Responden



Sumber: Data Primer ysng diolah 2023

3. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah identifikasi jenis kelamin responden karyawan CV.Susu Sedunia Semarang yang disajikan dalam bentuk tabel.

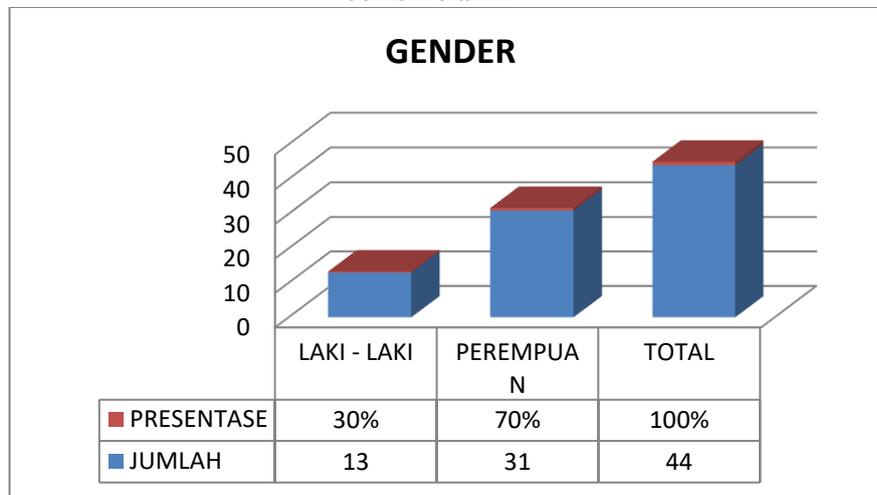
Tabel 4.2
Jenis Kelamin

GENDER	JUMLAH	PRESENTASE
LAKI – LAKI	13	30%
PEREMPUAN	31	70%
TOTAL	44	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, jumlah karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut terbukti dalam total barista perempuan mencapai 31 orang sedangkan laki laki hanya 13 orang, dan digambarkan oleh grafik berikut ini:

Grafik 4.2
Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer yang diolah 2023

4. Pendidikan Responden

Berikut merupakan identifikasi tingkat pendidikan responden karyawan Cv. Susu Sedunia Semarang yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

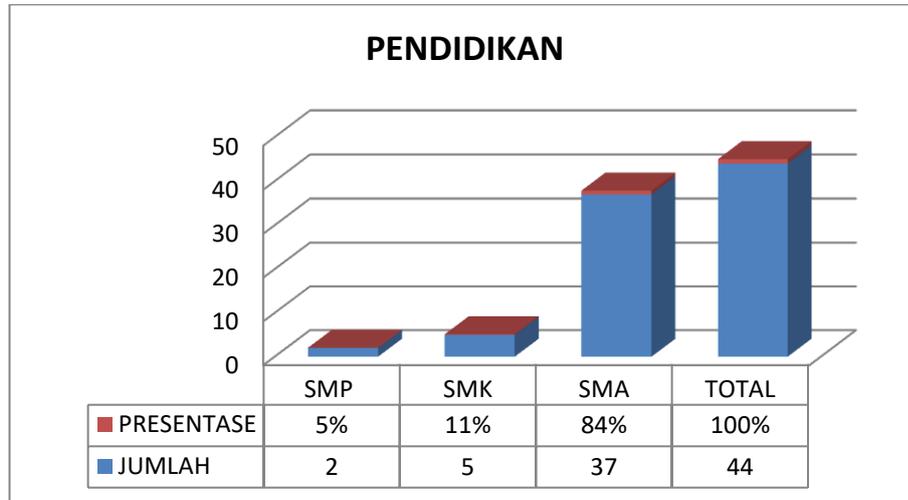
Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
SMP	2	5%
SMK	5	11%
SMA	37	84%
TOTAL	44	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan data Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah tingkat pendidikan responden karyawan Cv. Susu Sedunia Semarang sebagian besar tamatan SMA dengan jumlah 37 orang dengan presentase 84%, kemudian untuk sisanya terdapat 5 orang dengan tamatan SMK dengan presentase 11% dan 2 orang tamatan SMP dengan presentase 5% dan berikut adalah grafik dari tingkat pendidikan diatas.

Grafik 4.3
Tingkat Pendidikan 1



Sumber: Data Primer ysng diolah 2023

5. Analisis Data

a. Analisis Korelasi Sederhana

Tujuan dari uji analisis korelasi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antar satu variabel dari variabel X kepada variabel Y. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y^2)$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Hasil uji analisis korelasi sederhana yang diolah dengan menggunakan SPSS Versi 20 dapat dilihat dalam tabel pada lampiran 6 hal 104 berikut ini

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

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana pada tabel 4.4, menunjukkan nilai signifikansi antar variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,000, yang masih dalam taraf signifikansi dibawah nilai 0,005. Hasil nilai signifikansi dari variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,711 dan masuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dibuktikan dalam tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.3 halaman 54 yang terletak antara 0,60 – 0,799

Hasil uji pengolahan data korelasi sederhana antara Sikap (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel 4.5 pada lampiran 6 halaman 104 dibawah ini:

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

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana yang terdapat pada Tabel 4.5, terdapat pengaruh antara variabel Sikap (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000 yang masih berada dibawah taraf signifikansi sebesar 0,005. Hasil nilai signifikansi dari variabel Sikap (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu 0,848 dan termasuk dalam kategori “Sangat Kuat”. Hal tersebut dibuktikan dalam tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.3 halaman 54 yang menunjukkan nilai antara 0,80 – 1,000

Hasil uji pengolahan data korelasi sederhana antara Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel 4.6 pada lampiran 6 halaman 105 dibawah ini:

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

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana yang terdapat pada Tabel 4.6 halaman 66, antara variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan signifikansi sebesar 0,00 yang menunjukkan bahwa tidak melebihi taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil nilai signifikansi dari variabel Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu 0,665 dan termasuk dalam kategori “Kuat”. Hal tersebut dibuktikan dalam tabel interpretasi nilai r pada tabel 3.3 halaman 54 yang menunjukkan nilai antara 0,60 – 0,799

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen dan independen secara simultan atau bersama sama. Uji analisis korelasi berganda ini dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah hasil uji korelasi berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini:

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

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda pada Tabel 4.7 dapat diketahui besarnya hubungan antara variabel Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,867 dan termasuk dalam kategori “Sangat Kuat” yang dibuktikan berada pada interval 0,80 – 1,000. Dengan signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Hal tersebut dibuktikan dalam tabel interpretasi nilai r pada Tabel 3.3 halaman 54 yang menunjukkan nilai antara 0,80 – 1,000

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependent dan variabel independent secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel lampiran 7 halaman 106 berikut:

Tabel 4.8
Regresi Sederhana X1
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

Berdasarkan tabel hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kompetensi Digital (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 8,075 + 0,664X1$. Nilai konstanta sebesar 8,075, mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel Produktivitas Kerja adalah 8,075 dan koefisien regresi sebesar 0,664 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Kompetensi Digital (X1), maka nilai Produktivitas bertambah 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

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Sikap (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 3,623 + 0,839 X_2$. Nilai konstanta sebesar 3,623, mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel Produktivitas Kerja adalah 3,623 dan koefisien regresi sebesar 0,839 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Sikap (X2), maka nilai Produktivitas bertambah 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

Berdasarkan tabel hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dituliskan, $Y = 9,260 + 0,609 X_3$. Nilai konstanta sebesar 9,260, mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel Produktivitas Kerja adalah 9,260 dan koefisien regresi sebesar 0,609 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Motivasi (X3), maka nilai

Produktivitas bertambah 0,609. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, dan dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu atau lebih variabel dependent dan variabel independent secara simultan atau bersama-sama. Uji analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang ditampilkan pada tabel lampiran 7 halaman 108 berikut:

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

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada Tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut ;

$$Y = 2,305 + 0,221 X1 + 0,649 X2 + 0,037 X3 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a) Nilai konstanta 2,305 merupakan nilai variabel bebas (Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi) menunjukkan nilai positif, yang artinya jika nilai masing – masing variabel meningkat 1 satuan maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 2,305
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 (Kompetensi Digital) adalah 0,221 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 nilai X1 (Kompetensi Digital) maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,221.
- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 (Sikap) adalah 0,649 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 nilai X2 (Sikap) maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0, 649.
- d) Nilai koefisien regresi untuk variabel X3 (Motivasi) adalah 0,037 yang yang berarti bahwa setiap penambahan 1 nilai X3 (Motivasi) maka nilai Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,037
- e. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel X1 (Kompetensi Digital), X2 (Sikap) dan X3 (Motivasi) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 20 di tunjukan pada tabel lampiran 8 halaman 110 dibawah ini:

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

Berasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai koefisien determinasi atau 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

f. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini hipotesis di uji menggunakan uji t dengan bantuan program SPSS Versi 20. Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi secara parsial atau masing-masing antar satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Kriteria pengujian hipotesis yaitu dengan membandingkan antara jumlah t hitung dengan t tabel, t hitung di peroleh dari hasil pengolahan data, sedangkan t tabel di lihat dalam distribusi t tabel dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $44 - 3 - 1 = 40$ sehingga dapat diketahui t tabel sebesar 2.021. Berikut hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 4.13 pada lampiran 8 halaman 110 di bawah ini :

Tabel 4.13
 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(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

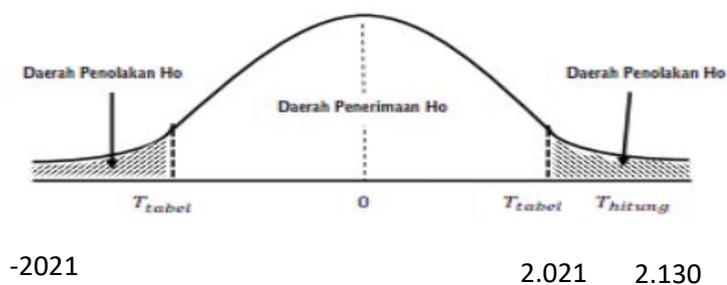
Sumber: Data Primer yang diolah 2023

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

2. H_{a1} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Kompetensi Digital (X_1) memiliki t hitung sebesar $2.130 > t$ tabel 2.021. Dengan signifikansi $0,039 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a1} di terima dan H_{01} ditolak..

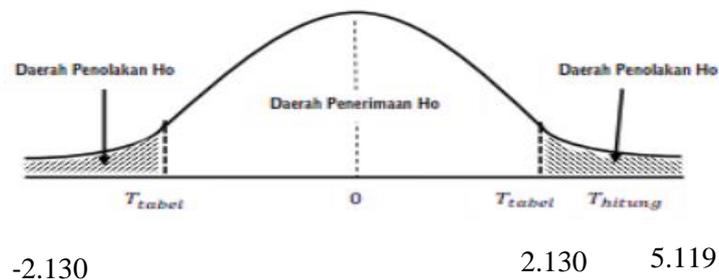


Gambar 4.1
 Kurva Uji t Hipotesis 1

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

1. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a2} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Sikap (X_2) memiliki t hitung sebesar $5.119 > t$ tabel 2.021 . Dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a2} di terima dan H_{02} ditolak..



Gambar 4.2
Kurva Uji t Hipotesis 2

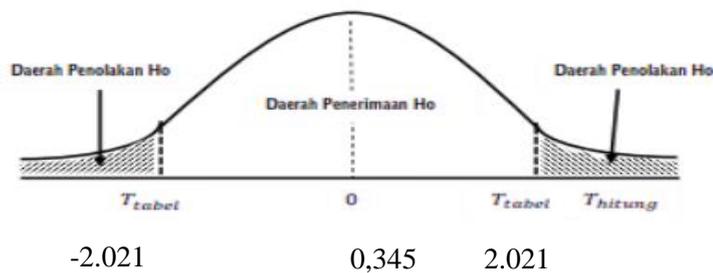
c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

1. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a3} : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu

Sedunia Semarang

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Motivasi (X3) memiliki t hitung sebesar $0,345 < t$ tabel 2.021. Dengan signifikansi $0,732 > 0,05$ yang berarti bahwa H_{a3} ditolak dan H_{o3} di terima.



Gambar 4.3
Kurva Uji t Hipotesis 3

2. Uji Simultan (Uji f)

1. H_{o4} : Tidak terdapat pengaruh secara bersama samaantara Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang
2. H_{a4} : Terdapat pengaruh secara bersama samaantara Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

Uji f dilakukan dengan tujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama sama. Nilai f tabel pada penelitian ini sebsar 2,83 yang diperoleh dari

ketentuan $df = n - k - 1$ ($44 - 3 - 1 = 40$). Berikut adalah hasil perhitungan uji f yang dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 20 pada tabel 4.14 pada lampiran 8 halaman 110 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji f
ANOVA^a

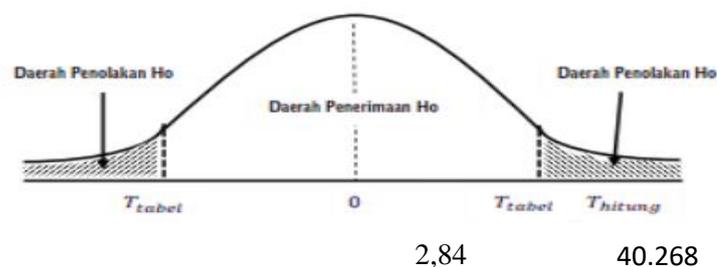
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.137	3	43.046	40.278	.000 ^b
	Residual	42.749	40	1.069		
	Total	171.886	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

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

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Hasil pengujian hipotesis ke empat berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa f hitung $40.278 > 2,84$ f tabel dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa H_{a4} di terima dan H_{o4} di tolak.



Gambar 4.4
Kurva Uji f Hipotesis 4

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Susu Sedunia Semarang. Menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Digital (X1) memiliki t hitung sebesar $2.130 > t$ tabel 2.021 dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,005$. Hal ini berarti bahwa hipotesis

kedua (H_{a1}) diterima dan menolak (H_{o1}) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,711 yang berarti Kompetensi Digital (X1) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian H_{a2} sesuai dengan hasil penelitian Ira Puspitadewi (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi digital mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 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). Dengan demikian kompetensi digital menyumbang dampak positif terhadap produktivitas kerja, melalui output penjualan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Sikap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Susu Sedunia Semarang. Menunjukkan bahwa variabel Sikap (X2) memiliki t hitung sebesar $5.119 > t$ tabel 2.021 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,005$. Hal ini berarti H_{a2} di terima dan menolak H_{o2} , dengan tingkat koefisien regresi sebesar 0,848 yang berarti Sikap (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian H_{a2} sesuai dengan hasil penelitian Pitriyani (2020) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang objek, orang atau peristiwa menurut Robbin dalam Istikomah (2019). Dengan semikian sikap menyumbang dampak positif terhadap produktivitas kerja, dengan sikap yang baik akan menimbulkan kesan baik pada konsumen hingga pada akhirnya dapat meningkatkan ouput penjualan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Susu Sedunia Semarang. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) memiliki t hitung sebesar $0,345 < t \text{ tabel } 2.021$ dengan tingkat signifikansi $0,732 < 0,005$. Hal ini berarti H_{a3} ditolak dan menerima H_{o3} , Motivasi (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil pengujian H_{a3} tidak sesuai dengan hasil penelitian Sofyan Hamid (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun pada penelitian Parashakti & Noviyanti (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi 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). Dengan demikian, motivasi tidak menyumbang pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Susu Sedunia Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar $40.278 > 2,84$ (nilai f tabel) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya H_{a4} diterima dan menolak H_{o4} , dengan tingkat koefisien regresi sebesar 0,867 yang berarti variabel Kompetensi Digital (X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 73,3%, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independent Kompetensi Digital

(X1), Sikap (X2) dan Motivasi (X3) dapat menerangkan sebesar 73,3% terhadap variabel dependent Y (Produktivitas Kerja). Sedangkan sisanya sebesar 26,7% diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi digital memiliki hubungan 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat di ajukan saran sebagai berikut :

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 bekerja 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.
- c) Perusahaan juga dapat memberikan dukungan untuk karyawannya baik itu dalam segi moril atau materil. Bukan dengan gaji yang tinggi namun bisa memberikan sedikit bonus ketika dapat memenuhi target.
- d) Pimpinan juga sebaiknya dapat menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan agar senantiasa tercipta suasana yang nyaman dan kondusif sehingga dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi.
- e) Perusahaan bisa mengadakan kegiatan outbond bagi karyawannya untuk melepaskan rasa penat dan suntuk selama bekerja, hal tersebut bertujuan agar nantinya karyawan dapat bekerja kembali dengan penuh semangat.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

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 Interest Margin (NIM) Terhadap Return On Asset (OA) Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Ekonomi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi 9). Badan Penerbit UNDIP.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247–262.
- Ii, B. A. B., Kerja, A. P., & Kerja, P. P. (2010). *No Title*. 2007, 14–49.
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (2012). *TINJAUAN PUSTAKA*. 10–37.
- Indah, A. T. (2017). *Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta*. 1(2), 105–110.
- Istikomah. (2019). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan 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*. 1(1), 365–372.
- Marguna, A. M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Digital (e-skills) Terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas 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 Mortivasi, 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 terhadap kinerja karyawan di era digital. 1(2), 1–10.*

Utomo, H., & Saleh, A. R. (2018). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. 11(21), 28–50.*

Wahyuningsih, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. Jurnal Warta Edisi : 57.*

Yulianti, D. M. (2015). *Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Rajawali Telkom, Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1).*

KUESIONER

Pengaruh Kompetensi *Digital*, Sikap dan Mortivasi Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

Yth.

Responden yang terhormat,

Dengan hormat,

Dalam rangka sebagai syarat menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI,

maka saya :

Nama : Nur Azizah

NIM : 19510090

Prodi : Manajemen Bisnis

Judul : Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Mortivasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

Kuesioner ini saya ajukan kepada karyawan CV. Susu Sedunia Semarang.

Saya mohon ketersediaan saudara untuk meluangkan waktu mngisi kuesioner

ini, sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya,



Nur Azizah

KUESIONER

Pengaruh Kompetensi *Digital*, Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan CV. Susu Sedunia Semarang

A. Responden

Petunjuk pengisian identitas Anda dengan benar.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir : a. SD
b. SMP
c. SMA/SMK
4. Umur :tahun

B. Petunjuk umum kuesioner

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, didalamnya tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga memungkinkan anda untuk bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang setuju (KS)
- d. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut anda dengan memberi tanda(√) pada jawaban yang dianggap benar.

1. PRODUKTIVITAS KERJA

PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Berusaha mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki					
3	Hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan					
4	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Selalu memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam menjalankan pekerjaan					

2. KOMPETENSI DIGITAL

KOMPETENSI DIGITAL						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu menganalisis sebuah permasalahan dan mencari jalan keluar dengan memanfaatkan teknologi secara online					
2	Memiliki ide-ide kreatif digital					
3	Mampu memanfaatkan teknologi secara maksimal kemudian mencari jalan keluar tentang suatu permasalahan					
4	Mampu berfikir secara logis tentang peristiwa yang terjadi di media online					
5	Tertarik dengan perkembangan teknologi digital					

3. SIKAP

SIKAP						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bertanggung jawab atas peralatan yang digunakan					
2	Bersemangat dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Menerima masukan dari atasan ataupun rekan kerja					
4	Membantu rekan kerja ketika sedang memerlukan bantuan					
5	Selalu cermat dalam melakukan pekerjaan					

4. MOTIVASI

MOTIVASI						
NO	PERNYATAAN	KRITERIA PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Hubungan antara karyawan dan atasan ataupun rekan kerja terjalin baik					
3	Pengakuan baik dari atasan ataupun rekan kerja					
4	Memiliki kebebasan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki					
5	Merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

LAMPIRAN 2

TABULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

N O	PRODUKTIVITAS					TOTAL L Y	KOMPETENSI DIGITAL					TOTAL L X1
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
2	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23
6	4	5	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24
7	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19
9	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19
15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
16	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21
17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18

SIKAP					TOTAL L X2	MOTIVASI					TOTAL L X3
X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5		X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	
5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22	4	3	4	4	4	19
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	5	21
5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	5	22
5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	5	20
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21

LAMPIRAN 3

TABUALSI DATA UJI VALIDITAS

VALIDITAS X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.439	.699**	.453*	.385	.791**
	Sig. (2-tailed)		.053	.001	.045	.094	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.439	1	.234	.258	.244	.563**
	Sig. (2-tailed)	.053		.320	.272	.300	.010
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.699**	.234	1	.787**	.709**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.001	.320		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.453*	.258	.787**	1	.630**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.045	.272	.000		.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.385	.244	.709**	.630**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.094	.300	.000	.003		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.791**	.563**	.898**	.808**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.392	.492 ⁺	.792 ^{**}	.381	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.087	.027	.000	.098	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.392	1	.501 ⁺	.392	.530 ⁺	.752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.087		.025	.087	.016	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.492 ⁺	.501 ⁺	1	.492 ⁺	.328	.728 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.027	.025		.027	.158	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.792 ^{**}	.392	.492 ⁺	1	.571 ^{**}	.834 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.027		.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.381	.530 ⁺	.328	.571 ^{**}	1	.741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.098	.016	.158	.009		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.783 ^{**}	.752 ^{**}	.728 ^{**}	.834 ^{**}	.741 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.456*	.201	.363	.328	.714**
	Sig. (2-tailed)		.043	.396	.115	.158	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.456*	1	.568**	.290	.499*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.043		.009	.215	.025	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.201	.568**	1	.264	.153	.575**
	Sig. (2-tailed)	.396	.009		.261	.519	.008
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.363	.290	.264	1	.339	.693**
	Sig. (2-tailed)	.115	.215	.261		.144	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.328	.499*	.153	.339	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.158	.025	.519	.144		.001
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.714**	.795**	.575**	.693**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.001	.001	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

VALIDITAS Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.356	.480*	.500*	.471*	.738**
	Sig. (2-tailed)		.123	.032	.025	.036	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	.356	1	.385	.317	.378	.620**
	Sig. (2-tailed)	.123		.094	.173	.100	.004
	N	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	.480*	.385	1	.540*	.679**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.032	.094		.014	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	.500*	.317	.540*	1	.574**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.025	.173	.014		.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	.471*	.378	.679**	.574**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.036	.100	.001	.008		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.738**	.620**	.810**	.810**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA KUESIONER

No Responden	PRODUKTIVITAS					TOTAL Y	KOMPETENSI DIGITAL					TOTAL X1
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	
1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	3	18
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21
15	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	22
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	5	22
18	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23
24	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
29	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	4	19
30	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23
31	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	4	17
32	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22
36	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22

37	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24
38	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
39	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23
40	5	4	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18
41	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

SIKAP					TOTAL L X2	MOTIVASI					TOTAL L X3
X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5		X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3.5	
5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22

4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23
4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19
5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20

LAMPIRAN 5**IDENTITAS RESPONDEN**

NO	PENDIDIKAN	USIA	GENDER	OUTLET
1	SMA	20	PEREMPUAN	NGALIYAN
2	SMK	21	PEREMPUAN	PUCANG GANDING
3	SMA	20	LAKI - LAKI	PUCANG GANDING
4	SMA	22	LAKI - LAKI	WOLTER
5	SMA	20	LAKI - LAKI	WOLTER
6	SMA	19	LAKI - LAKI	BANYUMANIK
7	SMA	23	PEREMPUAN	GAJAH RAYA
8	SMA	21	PEREMPUAN	BANYUMANIK
9	SMA	22	PEREMPUAN	NGALIYAN
10	SMP	17	LAKI - LAKI	WOLTER
11	SMA	21	LAKI - LAKI	PLEBURAN
12	SMA	24	PEREMPUAN	WOLTER
13	SMA	19	PEREMPUAN	NGALIYAN
14	SMA	24	LAKI - LAKI	TLOGOSARI
15	SMA	20	PEREMPUAN	SAMPANGAN
16	SMA	22	PEREMPUAN	SAMPANGAN
17	SMA	21	PEREMPUAN	GUNUNGPATI
18	SMK	23	LAKI - LAKI	GAJAH RAYA
19	SMA	22	PEREMPUAN	GUNUNGPATI
20	SMA	23	PEREMPUAN	GUNUNGPATI
21	SMA	24	PEREMPUAN	PLEBURAN
22	SMA	27	PEREMPUAN	UNGERAN
23	SMA	22	PEREMPUAN	GUNUNGPATI
24	SMK	22	PEREMPUAN	KLIPANG
25	SMA	22	PEREMPUAN	PLEBURAN
26	SMA	24	LAKI - LAKI	JATINGALEH
27	SMA	27	LAKI - LAKI	TLOGOSARI
28	SMA	22	PEREMPUAN	MURADI
29	SMK	26	LAKI - LAKI	UNGERAN
30	SMA	20	PEREMPUAN	SAMPANGAN
31	SMA	20	PEREMPUAN	MURADI
32	SMA	19	PEREMPUAN	PUCANG GANDING
33	SMP	24	PEREMPUAN	KLIPANG
34	SMA	21	PEREMPUAN	JATINGALEH
35	SMA	24	PEREMPUAN	BANYUMANIK
36	SMA	21	PEREMPUAN	SAMBIROTO

37	SMA	21	PEREMPUAN	SAMBIROTO
38	SMA	24	PEREMPUAN	SAMBIROTO
39	SMA	22	PEREMPUAN	TLOGOSARI
40	SMA	23	PEREMPUAN	TLOGOSARI
41	SMA	20	LAKI - LAKI	GAJAH RAYA
42	SMA	25	LAKI - LAKI	JATINGALEH
43	SMA	20	PEREMPUAN	PLEBURAN
44	SMK	21	PEREMPUAN	BANYUMANIK

LAMPIRAN 6

HASIL UJI KORELASI
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).

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).

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).

KORELASI BERGANDA X1 X2 X3

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

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

HASIL UJI REGRESI

REGRESI SEDERHANA X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.494	1.42241

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI DIGITAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.910	1	86.910	42.956	.000 ^b
	Residual	84.976	42	2.023		
	Total	171.886	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI DIGITAL

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

REGRESI SEDERHANA X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.712	1.07359

a. Predictors: (Constant), SIKAP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.477	1	123.477	107.130	.000 ^b
	Residual	48.409	42	1.153		
	Total	171.886	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), SIKAP

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

REGRESI SEDERHANA X3**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.429	1.51069

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.034	1	76.034	33.316	.000 ^b
	Residual	95.852	42	2.282		
	Total	171.886	43			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

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

REGRESI BERGANDA X1 X2 X3

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

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

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

LAMPIRAN 8**HASIL UJI HIPOTESIS**

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

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

LAMPIRAN 9

HASIL UJI 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

TABEL SIGNIFIKANSI t Tabel

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

TABEL SIGIFIKNSI r Tabel

Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi F tabel

Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp. (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 7 bulan Juli tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS No 103/A.DV/II/2023 tanggal 06 bulan Juli tahun 2023 perihal Seminar Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1)

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk I/IV.b
Bertugas sebagai : Ketua Pengaji
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, S.E, M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Perata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penanta III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Nur Azizah

NIM : 19510090

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Susu Sedaris Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85.70 Equivalent = A

Danikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan diperganankan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Hj Edy Dwi Kurniati, S.E., M.M

Anggota,

M. Arif Rakhman, S.E, M.E

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDAIRIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Teratai Pelajar No. 13 Telp. (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 7 bulan Juli tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 012/A.III/W/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, S.E, M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. 1, III/b
Berbagai sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Berbagai sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nur Azizah
NIM : 105510090
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sana Sedana Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	Sosialisasi Pembagian Dosen Pembimbing
2	Persiapan Proposal Skripsi	6 November 2022	BAB 1, 2 dan 3
3	Instrumen penelitian	28 Februari 2023	Validasi dan Reliabilitas
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	18 April 2023	Perizinan
5	Pengumpulan Data	28 April 2023	Talukasi data
6	Analisis Data	24 Mei 2023	Olak Data
7	Persiapan Laporan/Skripsi	06 Juni 2023	BAB 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

M. Arif Rakhman, S.E, M.E

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si