



## Pengaruh *Employee Engagement*, Pelatihan Digital, dan Sistem Reward terhadap Produktivitas Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri

Ismi Rojayanti<sup>1\*</sup>, Erwin Syahputra<sup>2</sup>, Heru Sutapa<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Kediri Kediri

Email : [Ismirojayanti92@gmail.com](mailto:Ismirojayanti92@gmail.com) \*

Alamat: Jalan Sersan Suharmaji No. 38 Kota Kediri Jawa Timur

\* Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study investigates the influence of employee engagement, digital training, and reward systems on employee productivity at the Central Statistics Agency of Kediri Regency. The research adopts a quantitative approach with a questionnaire as the primary data collection tool. A total of 33 employees participated as respondents, determined using a saturated sampling technique, which ensures that all members of the population were included. The instrument utilized was a Likert-scale questionnaire, designed to capture perceptions and experiences related to engagement, training, and rewards. The data were analyzed using multiple linear regression to measure both the partial and simultaneous effects of the independent variables on productivity. The results reveal that employee engagement plays a significant role in enhancing productivity, with a significance value of 0.003. Similarly, digital training and reward systems also exert a positive and significant influence, with significance values of 0.037 and 0.0002, respectively. When tested simultaneously, the three independent variables collectively demonstrate a substantial impact on employee productivity, as evidenced by an F-value of 76.069. Furthermore, the Adjusted R Square value of 87.6% indicates that the research model possesses strong explanatory power, meaning that most variations in productivity can be explained by employee engagement, digital training, and reward systems. These findings highlight the strategic importance of integrating engagement initiatives, continuous digital skill development, and fair reward mechanisms to foster higher levels of productivity. For organizations, particularly government institutions, the study underscores the necessity of adopting a holistic human resource development framework that addresses both intrinsic and extrinsic motivational factors to maximize employee performance.*

**Keywords:** *Digital Training; Employee Engagement; Employee Productivity; Multiple Linear Regression; Reward System,*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterikatan karyawan, pelatihan digital, dan sistem penghargaan terhadap produktivitas karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Sebanyak 33 karyawan dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang dirancang untuk mengukur persepsi dan pengalaman responden terkait keterikatan, pelatihan, serta penghargaan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Demikian pula, variabel pelatihan digital dan sistem penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,037 dan 0,0002. Secara simultan, ketiga variabel independen ini memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 76,069. Nilai Adjusted R Square sebesar 87,6% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, di mana sebagian besar variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh keterikatan, pelatihan digital, dan sistem penghargaan. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara upaya meningkatkan keterikatan, pengembangan keterampilan digital secara berkelanjutan, serta penerapan sistem penghargaan yang adil untuk mendorong produktivitas. Bagi organisasi, khususnya lembaga pemerintahan, penelitian ini memberikan implikasi strategis mengenai perlunya kerangka pengembangan sumber daya manusia yang holistik, yang mencakup faktor motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Employee Engagement; Pelatihan Digital; Produktivitas Pegawai; Regresi Linier Berganda; Sistem Reward.*

## **1. LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan sebuah organisasi atau instansi. Di era digital saat ini, strategi organisasi mengandalkan kualitas sumber daya manusianya sebagai kunci keberhasilan karena setiap pegawai harus mampu beradaptasi dan menjalankan pekerjaannya secara adaptif. Pegawai diharapkan untuk terus berinovasi dan lebih fokus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menghadapi persaingan global dengan memahami penggunaan teknologi dan digitalisasi yang mulai diterapkan di organisasi atau instansi yang melayani masyarakat dengan tujuan pelayanan prima, pelayanan yang cepat, dan infrastruktur teknologi.

Dengan menganalisis secara menyeluruh dampak *employee engagement*, pelatihan digital, dan sistem penghargaan terhadap produktivitas pekerja khususnya di sektor publik seperti Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri penelitian ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut. Diharapkan studi ini dapat memberikan perspektif baru tentang bagaimana menggabungkan ketiga elemen tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui sinergi yang lebih kuat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan mengevaluasi cara-cara di mana *employee engagement*, pelatihan digital, dan penggunaan sistem penghargaan dapat meningkatkan produktivitas. Terciptanya strategi SDM berbasis data yang dapat digunakan untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi organisasi, serta saran-saran yang berguna bagi para manajer sektor publik, merupakan salah satu manfaat dari penelitian ini.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### ***Employee Engagement***

Menurut Abadi, 2024 *Employee engagement* merupakan prediktor utama kepuasan kerja, ketika pegawai merasa *engaged* mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya ketika mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Menurut Ahmad Syarif Mutsanna et al., 2023 *Employee engagement* merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan karir melalui tugas-tugas yang dijalankan, sekaligus menjaga citra perusahaan dengan tujuan meningkatkan keunggulan kompetitif. Menurut Rifai et al., 2024 *Employee engagement* adalah tingkatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. *Employee engagement* adalah upaya untuk mengaktifkan anggota organisasi dalam tugas-tugas pekerjaan mereka secara emosional, fisik, dan kognitif ketika bekerja.

## **Pelatihan Digital**

Menurut Syamsulbahri, 2025 Pelatihan digital adalah suatu bentuk pembelajaran terstruktur yang disampaikan melalui media digital atau teknologi informasi. Menurut Utami et al., 2025 pelatihan berbasis teknologi mampu menciptakan lingkungan belajar dinamis dan adaptif, yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pengetahuan secara berkelanjutan tanpa harus meninggalkan aktivitas kerja utamanya.

Jenis Pelatihan digital menurut Jakoep Ezra Harianto, 2022 yaitu: (1) *E-Learning*: Pelatihan ini menggunakan *Learning Management System* (LMS) untuk memberikan materi secara daring, termasuk video, PDF, kuis dan forum diskusi. (2) Webinar: Pelatihan ini berbentuk seminar daring yang bersifat interaktif, menggunakan Zoom, Teams, atau Google Meet. Pelatihan ini bertujuan untuk transfer *knowledge* langsung dari narasumber asli yang disertai sesi tanya jawab. (3) Pelatihan *Microlearning*: Pelatihan ini berbentuk format pelatihan digital yang pendek dan fokus pada satu topik kecil, seperti tutorial singkat mengenai penggunaan *software*. (4) Simulasi Virtual: Pelatihan ini berbentuk penggunaan simulasi berbasis digital untuk pelatihan keterampilan tertentu, seperti pelatihan pelayanan pelanggan.

## **Sistem Reward**

Menurut Suryadinata et al., 2024 *reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai balasan atas perilaku yang sesuai, kinerja unggul, kontribusi atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Prasetyo et al., 2019 mendefinisikan *reward* sebagai bentuk penghargaan yang dapat berupa materi maupun ucapan, diberikan baik secara individu maupun institusional, sebagai pengakuan terhadap pencapaian tertentu. Menurut Panca et al., 2019 *reward* adalah salah satu komponen strategis yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk meningkatkan motivasi pegawai agar memberikan kontribusi optimal. Menurut Faidy & Arsana, 2019 mengemukakan bahwa *reward* merupakan hadiah atau bentuk penghargaan yang berfungsi sebagai alat pendidikan bagi siswa yang menunjukkan prestasi baik.

## **Produktivitas Pegawai**

Menurut Hakim, 2020 produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan yang dimiliki baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Ehyani et al., 2023 menyatakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur melalui dimensi keterikatan, perencanaan, usaha kerja, serta produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Menurut Ramaliah, Abdul Hamid, 2024 menegaskan bahwa produktivitas kerja merupakan elemen krusial yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga lembaga tersebut harus senantiasa meningkatkan produktivitasnya seiring waktu guna menunjang prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Sri Afifah & Tarigan, 2023 produktivitas kerja berfungsi sebagai pengukur seberapa baik sumber daya organisasi mampu menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan mencapai tingkat prestasi kerja yang setinggi-tingginya dengan mengorbankan pencapaian tingkat prestasi kerja yang setinggi-tingginya dengan mengorbankan sumber daya yang sesedikit-sedikitnya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri yang beralamat di Jalan Pamenang No. 42, Kediri, Jawa Timur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dengan jenis sampling jenuh. Pada penelitian ini menggunakan sampel 33 pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

Penelitian ini menerapkan analisis data termasuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji t serta uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS.

Analisis yang telah dilakukan:

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan Sugiyono, 2023 Validitas merupakan indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara tepat dan akurat. Pengujian validitas, dilakukan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Product Moment*, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05, sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan Sugiyono, 2023 reliabilitas bertujuan menilai konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach’s Alpha, dimana suatu item kuesioner dikategorikan reliabel apabila nilai cronbach’s alpha > 0,60, dan dikategorikan tidak reliabel jika cronbach alpha < 0,60.

### Uji Normalitas

**Tabel 1.** Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12236303
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.056
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil tabel 1 uji normalitas didapat nilai sig. 0,200 > 0,05, disimpulkan bahwa data residual sebaran normal.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 2.** Regresi Linier Berganda.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.456	2.951		-1.510	.142
	Employee Enggaement	.503	.158	.540	3.185	.003
	Pelatihan Digital	.350	.160	.370	2.181	.037
	Sistem Reward	.269	.078	.216	3.441	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Hasil tabel 2 didapatkan hasil:

$$Y = -4.456 + 0.503X_1 + 0.350X_2 + 0.269X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda: (1) Nilai konstanta sebesar -4,456, maka nilai variabel dependen Y adalah -4,456. (2) Koefisien regresi untuk *employee engagement* (X1) 0,503 dengan arah positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan *employee engagement* sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,503. (3) Koefiensi regresi variabel untuk pelatihan digital (X2) 0,350 yang juga bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan digital sebanyak 1% akan berkontribusi pada peningkatan

produktivitas pegawai sebesar 0,350. (4) Koefisien regresi variabel sistem *reward* (X3) 0,269 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem *reward* sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,269.

### Uji t

**Tabel 3.** Uji t.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.456	2.951		-1.510	.142
	Employee Enggaement	.503	.158	.540	3.185	.003
	Pelatihan Digital	.350	.160	.370	2.181	.037
	Sistem Reward	.269	.078	.216	3.441	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan tabel 3 hipotesis variabel *employee engagement*, pelatihan digital, dan sistem *reward* secara parsial terhadap produktivitas pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *Employee engagement* menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *employee engagement* 3,185 > t tabel sebesar 2,039. Selain itu, nilai sig. 0,003 < 0,05. Artinya, secara parsial variabel *employee enggement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. (2) Pelatihan digital menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel pelatihan digital sebesar 2,181 > t tabel 2,039. Selain itu, nilai sig. 0,037 < 0,05. Artinya, secara parsial variabel pelatihan digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. (3) Sistem *Reward* menunjukkan bahwa nilai t hitung 3,441 > t tabel 2,039. Selain itu, nilai sig. 0,002 < 0,05. Artinya, secara parsial variabel sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

### Uji F

**Tabel 4.** Uji F.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.205	3	105.735	76.068	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.310	29	1.390		
	Total	357.515	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Employee Enggaement, Pelatihan Digital

Dapat diketahui hasil uji F memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan  $F_{hitung} 76.068 > F_{tabel} 3,33$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*, pelatihan digital, dan sistem *reward* berdampak simultan terhadap produktivitas pegawai.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi.

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.876	1.179

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Employee Enggaement, Pelatihan Digital

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Koefisien Determinasi uji pada nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,876. Menunjukkan bahwa 87,6% variasi pada produktivitas pegawai dapat dikelaskan oleh *employee engagement*, pelatihan digital dan *sistem reward*.

## Pembahasan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat berbagai pengaruh antara *employee engagement*, pelatihan digital dan sistem *reward* sebagai variabel bebas terhadap produktivitas pegawai sebagai variabel terikat. Berikut hasil pengujian data yang diperoleh peneliti: (1) Berdasarkan profil responden terdapat, 69% responden berjenis kelamin lai-laki, 57,6% berada pada kelompok usia 46-60 tahun, 54,5% berpendidikan sarjana (S1), dan 90,9% memiliki masa kerja > 5 tahun. (2) Berdasarkan analisis variabel didapatkan, skor rata-rata tertinggi pada indikator sistem *reward* (31,94%). Persamaan regresi:  $Y = -4,456 + 0,503X_1 + 0,350X_2 + 0,269X_3 + e$ . Koefisien regresi menunjukkan kontribusi positif seluruh variabel independen. (3) Berdasarkan signifikansi statistik didapatkan, uji t membuktikan pengaruh parsial signifikan ( $\alpha=0,05$ ) untuk semua variabel, uji F mengkonfirmasi pengaruh simultan signifikan ( $F = 76,068$ ;  $\text{sig} = 0,000$ ), dan koefisiensi determinasi menjelaskan 87,6% variansi produktivitas ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,876$ ).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, *employee engagement* (X1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Hal yang sama juga berlaku untuk pelatihan digital (X2), di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan digital secara individual berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, sistem *reward* (X3) juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Lebih lanjut,

secara simultan ketiga variabel independen, yaitu employee engagement, pelatihan digital, dan sistem reward, secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas fasilitator melalui program pelatihan train the trainer serta melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas penyampaian materi, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan kajian dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi serta menganalisis permasalahan secara lebih mendalam dan terperinci agar hasil penelitian yang diperoleh memiliki validasi yang lebih kuat dan memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan. Selain itu, merujuk pada hasil uji Adjusted R Square, penelitian berikutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi serta menguji variabel-variabel lain yang berbeda dari penelitian ini, sehingga dapat memperkaya wawasan dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas individu dalam suatu institusi..

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abadi, A. F. (2024). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 158–168. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p158-168>
- Ehyani, Z., Prana, S. A., & Prastia, D. B. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lombok Utara. *Business Management*, 2(1), 76–82. <https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i1.5431>
- Faidy, A. B., & Arsana, I. M. (2019). Hubungan pemberian reward dan punishment dengan motivasi belajar pendidikan kewarganegaraan siswa kelas XI SMA Negeri 1 Ambunten Kabupaten Sumenep. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 2, 454–468.
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui iklim organisasi dan disiplin kerja (Studi kasus pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47–57. <https://doi.org/10.23969/bp.v2i1.2413>
- Hariato, J. E. (2022). Strategi pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di industri 4.0. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 706–715.

- Mutsanna, A. S., Pratama, R. A., & Islamiyah. (2023). Pengaruh kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap employee engagement pada PT BRI (Persero) KC Magelang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(1), 20–35. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i1.276>
- Panca, A. P. I. P., Indah, R. P., & Dini, A. N. (2019). Pengaruh sistem penghargaan (reward) terhadap kinerja trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Prasetyo, A. H., Prasetyo, S. A., & Agustini, F. (2019). Analisis dampak pemberian reward dan punishment dalam proses pembelajaran matematika. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 2(3), 402. <https://doi.org/10.23887/jp2.v2i3.19332>
- Ramaliah, & Abdul Hamid, A. B. (2024). Pengaruh produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat Kikim Area Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 447–464.
- Rifai, M. A., Wibowo, A., & Sosidah, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(3). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4647>
- Sri Afifah, P. A., & Tarigan, H. (2023). Pengaruh etos kerja, kompensasi, produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Senayan Avenue by Ottolima. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(3), 253–266. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i3.252>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Vol. 5; M. Dr. Ir. Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Suryadinata, W., Buana, T., Wijayanti, M., & Asif, M. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas karyawan PT Sigma Visualindo. *Indonesian Journal of Economic*, 2(3), 2736–2745. <https://doi.org/10.70115/circular.v2i2.254>
- Syamsulbahri, B. B. (2025). The effect of learning and development programs, digital communication platforms, and performance management systems on employee productivity in digital work environments in Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 2(2), 289–301. <https://doi.org/10.58812/esssh.v2i02.478>
- Utami, A., Reski, S., Artisyah, N. F., Ashadi, M., & Mokodompit, E. A. (2025). Peran teknologi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 109–113.