

## Pengaruh Finger Print Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Bojonegoro

Agnisa Widayanti

Universitas Terbuka

email: [agnisa.widayanti@ecampus.ut.ac.id](mailto:agnisa.widayanti@ecampus.ut.ac.id)

Diterima: Mei 2025

Disetujui: Juni 2025

Dipublikasikan: Juni 2025

### ABSTRACT

*This study aims to examine the relationship between employee attendance rates and work productivity at BSI Bojonegoro, as well as to identify the underlying factors contributing to absenteeism and their impact on performance. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method and simple linear regression analysis. Data were collected from 120 purposively selected respondents. The analysis revealed that the research instrument demonstrated high validity and reliability, with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.887. The key findings indicate a significant positive relationship between absenteeism and productivity, with a regression coefficient of 0.575 and a significance level of  $p < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 45.4%, suggesting that nearly half of the variation in productivity can be explained by absenteeism levels. The primary causes of absenteeism were identified as health-related issues, family responsibilities, and dissatisfaction with the working environment. These findings provide valuable insights for company management in implementing preventive health programs, adopting flexible work policies, and enhancing both the physical and psychological aspects of the workplace to reduce absenteeism and boost productivity. Moreover, this study contributes to the advancement of human resource management literature, particularly in the area of managing attendance and productivity within the manufacturing industry context.*

**Keywords:** Absenteeism Rate, Employee Productivity, BSI

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah keterkaitan antara tingkat kehadiran karyawan dan produktivitas kerja di BSI Bojonegoro, serta mengungkap faktor-faktor penyebab ketidakhadiran dan dampaknya terhadap performa kerja. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier sederhana. Data diperoleh dari 120 responden yang dipilih secara purposive. Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887. Penelitian ini menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara Finger dan produktivitas, ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,575 dan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 45,4% menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh tingkat Finger. Faktor dominan penyebab Finger di antaranya adalah gangguan kesehatan, tanggung jawab keluarga, dan ketidaknyamanan terhadap kondisi kerja. Temuan ini memberikan rekomendasi penting bagi manajemen untuk mengembangkan program kesehatan preventif, menerapkan kebijakan kerja fleksibel, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara fisik dan psikologis guna menurunkan angka Finger dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, studi ini memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi pengelolaan kehadiran dan produktivitas dalam sektor industri manufaktur

**Kata Kunci:** Tingkat Finger, Produktivitas Karyawan, BSI

## PENDAHULUAN

Finger karyawan menjadi isu yang tidak bisa diabaikan dalam dinamika operasional perusahaan modern. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kehadiran

karyawan secara konsisten tidak hanya mendukung kelancaran proses produksi, (Albar et al., 2024) tetapi juga menjadi salah satu faktor kunci dalam mempertahankan produktivitas perusahaan. Tingginya tingkat Finger dapat mengganggu alur kerja, meningkatkan beban bagi karyawan lain, (Iskandar, 2018) serta menurunkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa manajemen kehadiran karyawan adalah aspek penting yang harus mendapatkan perhatian serius, khususnya bagi perusahaan yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan efektivitas produksi. (Sugiarti, 2023)

Bank Syariah Indonesia (BSI) Bojonegoro memiliki peran strategis dalam membantu pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM), terutama melalui pembiayaan berbasis prinsip syariah. Dalam menjalankan peran ini, kehadiran dan kontribusi aktif karyawan menjadi sangat krusial. Ketika karyawan sering tidak hadir, hal ini bisa berdampak langsung pada kualitas pelayanan, misalnya dalam proses pendampingan atau pemberian informasi terkait pembiayaan bagi pelaku UKM (Sariman, 2025). Keterlambatan layanan atau minimnya komunikasi akibat Finger berpotensi menurunkan tingkat kepuasan dan kepercayaan UKM terhadap bank. Oleh karena itu, tingkat Finger yang tinggi bukan hanya memengaruhi produktivitas internal, tetapi juga berimbas pada keberhasilan BSI dalam memberdayakan sektor UKM secara berkelanjutan.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan, baik itu karyawan tetap maupun . Metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai tugas pekerjaan, memperbaiki kinerja, serta meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan. Selain itu, pendekatan yang lebih personal dan adaptif terhadap kebutuhan individu juga dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, terutama untuk karyawan yang berada dalam masa peralihan dan adaptasi di dunia kerja. Dalam hal ini, peran perusahaan dalam menyediakan pelatihan yang tepat menjadi kunci penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Suraida & Mattayang, 2022).

BSI Bojonegoro, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, telah menerapkan berbagai metode pelatihan bagi karyawannya. Program pelatihan ini dirancang untuk memberikan keterampilan teknis yang diperlukan dalam operasi produksi, serta memperkenalkan karyawan pada budaya dan nilai-nilai perusahaan. Namun, meskipun berbagai upaya pelatihan telah dilakukan, masih terdapat tantangan dalam mengukur efektivitas pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Beberapa kendala yang ditemukan adalah kurangnya penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan

individu dan adanya gap antara teori yang diajarkan dengan praktik yang dilakukan di lapangan.

Penerapan teknologi finansial (fintech) oleh BSI Bojonegoro merupakan langkah penting dalam merespons kebutuhan zaman, terutama untuk mempercepat layanan dan menjangkau nasabah dengan lebih efisien. Namun, meskipun teknologi telah tersedia, keberhasilannya tetap sangat bergantung pada kesiapan dan kehadiran karyawan dalam mendampingi nasabah mengenal dan menggunakan layanan digital tersebut. Jika tingkat literasi digital rendah, maka proses edukasi digital bisa terhambat (Wahyudin, 2024), adopsi layanan menjadi lambat, dan pada akhirnya tujuan efisiensi tidak tercapai secara maksimal. Ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan bukan sekadar soal fisik di tempat kerja, tetapi juga menjadi penentu keberhasilan BSI dalam mengimplementasikan teknologi keuangan berbasis syariah secara menyeluruh dan berdaya guna (Wulandari & Ibrahim, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas karyawan, termasuk karyawan. antara lain adalah penelitian oleh Erlin Emilia Kandou (2013) Judul Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang kurang dilaksanakan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja yang tidak optimal. Ditemukan adanya hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan (X) dengan produktivitas karyawan (Y) (Kandou, 2018) Penelitian lain oleh Herpina Hastara Suraida, Kiswoyo (2024) Hasil penelitian : Variabel pelatihan yang mencakup tujuan dan sasaran, pelatih, metode, materi, serta peserta pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suraida & Mattayang, 2022). Kegiatan pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dengan dukungan motivasi. Sedangkan penelitian oleh Pratama dan Wulandari (2021) mengungkapkan bahwa metode pelatihan berbasis teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. (Pratama & Wulandari, 2021)

Salah satu kontribusi utama dalam penelitian ini adalah analisis mendalam mengenai metode pelatihan yang diterapkan di BSI Bojonegoro dan bagaimana metode tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan program pelatihan yang lebih optimal di masa depan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam

merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih baik, khususnya bagi karyawan .

Pemilihan judul "Pengaruh Metode Training terhadap Produktivitas Karyawan di BSI Bojonegoro" didasarkan oleh kebutuhan untuk menjawab rumusan masalah di antaranya; (1) Bagaimana pengaruh tingkat Finger terhadap produktivitas karyawan di BSI Bojonegoro pada tahun 2024, (2) Bagaimana pengaruh dalam produktivitas karyawan yang memiliki tingkat Finger tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat Finger rendah di BSI Bojonegoro.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat Finger mempengaruhi produktivitas karyawan di BSI Bojonegoro selama tahun 2024. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak Finger pada output kerja serta memberikan rekomendasi kebijakan yang efektif dalam mengelola SDM agar produktivitas dapat terus meningkat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, sekaligus memperkaya literatur yang ada mengenai pelatihan dan produktivitas kerja di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Haryono et al., 2024), untuk menguji pengaruh metode pelatihan terhadap produktivitas karyawan di BSI Bojonegoro. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk mengukur hubungan antara dua variabel (Yusuf, 2017), yaitu metode pelatihan dan produktivitas kerja. Survei ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan terukur mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan .

Data dikumpulkan dari karyawan yang mengikuti program pelatihan menggunakan kuesioner. Kuesioner dirancang untuk menggali informasi tentang pengalaman pelatihan yang diterima dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Teknik sampling purposive digunakan untuk memilih responden yang sudah mengikuti pelatihan dalam periode tertentu, memastikan relevansi dan akurasi data.

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif (Auliya et al., 2020), untuk menggambarkan karakteristik responden dan metode pelatihan, serta regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara pelatihan dan produktivitas. Keabsahan data dijaga melalui uji validitas dan reliabilitas kuesioner, dengan uji Cronbach's Alpha (Hardani et al., 2020) untuk memastikan instrumen yang digunakan konsisten dan valid.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

Hasil Pengolahan data Penelitiann melalui kuisioner kepada 120 responden yang peneliti lakukan di peroleh data sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Variabel X ( Tingkat Finger) dan Variabel Y( Produktifas)
  - a) Hasil Uji Validitas Variabel X (Tingkat Finger)

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
X1	0,574	0,1793	Valid
X2	0,777	0,1793	Valid
X3	0,808	0,1793	Valid
X4	0,582	0,1793	Valid
X5	0,777	0,1793	Valid
X6	0,815	0,1793	Valid
X7	0,563	0,1793	Valid
X8	0,788	0,1793	Valid
X9	0,815	0,1793	Valid
X10	0,556	0,1793	Valid

- b) Hasil Uji Validitas Variabel Y

Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
X1	0,220	0,1793	Valid
X2	0,183	0,1793	Valid
X3	0,522	0,1793	Valid
X4	0,788	0,1793	Valid
X5	0,808	0,1793	Valid
X6	0,429	0,1793	Valid
X7	0,811	0,1793	Valid
X8	0,808	0,1793	Valid
X9	0,490	0,1793	Valid
X10	0, 821	0,1793	Valid

2. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

### 3. Uji Regresi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.956	1	613.956	98.029	.000 <sup>b</sup>
	Residual	739.035	118	6.263		
	Total	1352.992	119			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Finger						

### 4. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.340	2.527		7.257	.000
	Tingkat Finger	.575	.058	.674	9.901	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas						

### 5. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.956	1	613.956	98.029	.000 <sup>b</sup>
	Residual	739.035	118	6.263		
	Total	1352.992	119			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Tingkat Finger						

### 6. Korelasi Regresi

Correlations			
		Tingkat Finger	Produktivitas
Tingkat Finger	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Produktivitas	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

## Pembahasan

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat Finger dan produktivitas terbukti valid dan andal. Setiap item pada kedua variabel memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor, melewati batas minimal nilai korelasi yang diperlukan, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk mengukur konsep yang dimaksud. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887 menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik, yang berarti hasil pengukuran dapat dipercaya (Nunnally & Bernstein, 1994).

Hasil analisis regresi sederhana memperlihatkan hubungan yang positif dan bermakna antara tingkat Finger dan produktivitas. Persamaan regresi yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat Finger diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,575 satuan. Uji statistik t menunjukkan nilai signifikan dengan angka 9,901 dan p-value yang sangat kecil ( $p < 0,05$ ), yang menegaskan bahwa pengaruh tersebut bukan kebetulan semata (Gujarati & Porter, 2009). Selain itu, uji F juga mendukung bahwa model ini secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Koefisien determinasi sebesar 45,4% menandakan bahwa hampir setengah dari variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh tingkat Finger, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini (Walyati et al., 2020). Nilai korelasi Pearson sebesar 0,674 dengan tingkat signifikansi yang tinggi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti kenaikan tingkat Finger secara konsisten berkaitan dengan peningkatan produktivitas dalam sampel yang diteliti.

### 1. Hubungan Tingkat Finger Terhadap Produktivitas Di BSI Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa tingkat Finger memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan hubungan yang positif dan bermakna antara tingkat Finger dan produktivitas. Persamaan regresi yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat Finger diikuti dengan kenaikan produktivitas sebesar 0,575 satuan. Uji statistik t menunjukkan nilai signifikan dengan angka 9,901 dan p-value yang sangat kecil ( $p < 0,05$ ), yang menegaskan bahwa pengaruh tersebut bukan kebetulan semata. Artinya, semakin tinggi tingkat Finger, semakin rendah produktivitas kerja di BSI Bojonegoro.

Penemuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) dalam *Organizational Behavior*, yang menyatakan bahwa "kehadiran secara konsisten di

tempat kerja merupakan determinan utama output produktif dalam organisasi. (Armstrong et al., 2012)

Koefisien determinasi sebesar 45,4% menandakan bahwa hampir setengah dari variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh tingkat Finger, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini (Dini Budiarti & Rd. Ade Tribuana Anjaya Ronald N Girsang, 2020). Nilai korelasi Pearson sebesar 0,674 dengan tingkat signifikansi yang tinggi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti kenaikan tingkat Finger secara konsisten berkaitan dengan peningkatan produktivitas dalam sampel yang diteliti.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Sutanto (2020) dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyimpulkan bahwa "tingginya tingkat Finger menjadi variabel penekan produktivitas dalam perusahaan sektor manufaktur." (Sutanto, 2020)

## **2. Faktor Penyebab Tingkat Finger Terhadap Produktivitas Di BSI Bojonegoro**

Identifikasi faktor penyebab Finger menemukan bahwa:

- a) Masalah kesehatan merupakan faktor terbesar (38%), terutama penyakit ringan yang berulang seperti flu, demam, dan kelelahan.
- b) Tanggung jawab keluarga (26%) seperti merawat anak atau anggota keluarga sakit.
- c) Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja (21%), mencakup faktor fisik dan psikologis.

Temuan ini sesuai dengan teori Herzberg (1959) dalam *The Motivation to Work*, bahwa faktor eksternal (hygiene factors) seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat meningkatkan Finger (Herzberg, 1959)

Juga selaras dengan penelitian Yuliana dan Prasetya (2019) dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* yang menunjukkan bahwa "ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja meningkatkan intensitas Finger secara signifikan (Yuliana & Prasetya, 2019).

## **3. Implikasi Tingkat Finger Terhadap Produktivitas Di BSI Bojonegoro**

Berdasarkan data tersebut, langkah-langkah berikut direkomendasikan:

- 1) Program kesehatan preventif (medical check-up rutin, fasilitas kesehatan kerja).
- 2) Kebijakan fleksibilitas kerja untuk mengakomodasi kebutuhan keluarga.
- 3) Peningkatan lingkungan kerja fisik dan psikologis, termasuk ruang kerja ergonomis, ventilasi baik, program kesejahteraan mental.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia *Perusahaan*, "intervensi berbasis kebutuhan nyata pekerja memperbaiki tingkat Finger dan meningkatkan produktivitas.(Mangkunegara, 2017)

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat di simpulkan bahwa bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tingkat Finger dengan produktivitas karyawan di BSI Bojonegoro. Persamaan regresi yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada tingkat Finger berkorelasi dengan penurunan produktivitas sebesar 0,575 satuan. Uji statistik t menghasilkan nilai 9,901 dengan p-value sangat kecil ( $p < 0,05$ ), menegaskan bahwa hubungan ini bukan merupakan hasil kebetulan, melainkan menunjukkan pengaruh yang nyata secara statistik. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Finger, semakin besar dampak negatifnya terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut

Kedua, penyebab utama tingkat Finger yang berdampak pada produktivitas meliputi masalah kesehatan yang sering dialami karyawan, tanggung jawab keluarga yang harus dipenuhi, serta rasa ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun psikologis. Faktor-faktor ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang menyoroti pentingnya kondisi kerja sebagai pemicu Finger.

Ketiga, temuan ini mengindikasikan perlunya langkah nyata dari BSI Bojonegoro untuk mengurangi tingkat Finger agar produktivitas karyawan dapat meningkat. Beberapa solusi yang dapat diterapkan adalah menyediakan program kesehatan yang teratur, mengadopsi kebijakan kerja yang lebih fleksibel untuk mendukung kebutuhan keluarga karyawan, serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja secara fisik dan mental.

## **Saran :**

Perusahaan sebaiknya memperkuat program kesehatan karyawan dengan menyediakan pemeriksaan kesehatan secara rutin dan fasilitas medis yang memadai agar tingkat Finger akibat masalah kesehatan dapat ditekan. Selain itu, penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga agar dapat lebih mudah menyesuaikan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun dukungan kesehatan mental, juga penting dilakukan guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, sehingga Finger bisa berkurang. Membangun komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan akan membantu mengurangi ketidakpuasan yang menjadi salah satu penyebab Finger. Terakhir, melakukan pemantauan dan evaluasi secara rutin terhadap tingkat Finger dan produktivitas akan memberikan gambaran yang

jelas mengenai efektivitas kebijakan yang diterapkan dan memungkinkan penyesuaian jika diperlukan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, A., Sari, D. Y., & Septian, D. (2025). *Publikasi Ilmiah*. Meta Nusantara (1st ed.). Blora: Meta Nusantara. Retrieved from <https://repository.metanusanantara.com/publications/610530/publikasi-ilmiah>
- Albar, K., Tasbih, T., & Ilyas, A. (2024). Kewirausahaan dan Bisnis Syariah : Kajian Hadis Tematik Ekonomi di Era Digital. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 7(3), 656–670.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Dini Budiarti, & Rd.Ade Tribuana Anjaya Ronald N Girsang. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Pemahaman Akuntansi Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo). *Jiab Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis Edisi Februari 2020* 13, 39(8), 102–111.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th, Ed.). McGraw-Hill.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawati, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Asri Fardani, R., Sukmana, D. J., & Auiya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). Pustaka Ilmu.
- Haryono, E., Suprihatiningsih, S., Rangkuti, R. K., & Sariman. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. [https://www.google.co.id/books/edition ...](https://www.google.co.id/books/edition...)
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Kandou, E. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–12.
- Ka'anto, K., Jiwantomo, S., & Chandra, A. N. (2025). *METODE PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Meta Nusantara. Blora: Meta Nusantara. Retrieved from <https://repository.metanusanantara.com/publications/617596/metode-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif-teori-dan-aplikasi-disertai-contoh#cite>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd, Ed.). McGraw-Hill.
- Pratama, D., & Wulandari, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 14(4), 89–100.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed., Ed.). Pearson.

- Sariman, S. (2025). UMKM Dalam Menghadapi Ekonomi Global Di Era Digitalisasi. In *Meta Nusantara.com*. Meta Nusantara.com.
- Sugiarti, E. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. In *PT Dewangga Energi Internasional* (1st ed., Issue 39). PT Dewangga Energi Internasional.
- Suraida, H. H., & Mattayang, B. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Social Society*, 2(2), 55–64. <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256>
- Sutanto, A. (2020). Pengaruh Finger Terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 145–157.
- Wahyudin, M. (2024). Efektivitas Layanan dan Administrasi dalam Optimalisasi Program Kredit Usaha Rakyat (KUR) untuk Pengembangan Usaha Masyarakat. <https://Journal.Metanusantara.Com/Jenius/Index.Php/Jem>, 2(02), 45–54.
- Wahyudin, M., Husaini, M., & Sa'adah, U. N. (2025). *Ekonomi Mikro Islam*. Meta Nusantara (1st ed.). Blora: Meta Nusantara. Retrieved from <https://repository.metanusantara.com/publications/610531/ekonomi-mikro-islam#cite>
- Walyati, F. N., Maju, S., Simatupang (2020), Sarah, S., Taufik, T., Safitri, D., Putri, A. R. L., Maryono, Dewi, F. G. R., Sapari, & Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Alokasi Dana Desa, Transparansi, Kebijakan Desa, Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan. *Kaos GL Dergisi*, 4(4), 1668–1688.
- Wulandari, P., & Ibrahim, M. (2023). Fintech Lending Business Ethics in Indonesia: A Case Study of Shopee Pinjam (SPinjam). *InFestasi*, 19(1), 13–21. <https://doi.org/10.21107/infestasi.v19i1.19413>
- Yuliana, A., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap Tingkat Finger Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 120–132.
- Yusuf, A. M. (2017). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (4th ed.). K E N C A N A.