

SOSIALISASI KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA GEN Z UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DI CV. SINAR MOJOKERTO

Totok Yulaidin, S.E., M.M.^{1*} Ariani Alvi Anita¹, Octavia Refriyanti¹

¹UNIVERSITAS BINA SEHAT PPNI, MOJOKERTO, INDONESIAI

Corresponding Author*: xojexblack@gmail.com

KATA KUNCI	ABSTRAK
<i>Kompetensi, Budaya Kerja, Gen Z, Produktivitas</i>	Pada saat ini persaingan dalam bisnis Digital Printing sangat ketat sekali. Tidak hanya pada penggunaan teknologi printing tapi juga pada persaingan kualitas printing dan kualitas desain. Pemanfaatan teknologi ini juga sangat dipengaruhi terhadap penggunaan sumberdaya manusia dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Kemampuan sumberdaya manusia atau karyawan baik dari sisi kompetensi, kreativitas dan juga disiplin kerja sangat mempengaruhi perkembangan dari bisnis printing saat ini. Secara umum saat ini karyawan dari dari generasi GEN Z mempunyai kemampuan lebih adaptif terhadap digitalisasi, namun memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya. Untuk itu pada sosialisasi ini kita mengangkat hal tersebut agar bisa mengetahui secara jelas hal yang mempengaruhi dalam perkembangan bisnis printing saat ini. Dalam sosialisasi ini kita akan memberikan gambaran tentang Pengaruh Kompetensi GEN Z dan Budaya kerja terhadap peningkatan Produktivitas kerja di CV. Sinar Mojokerto.

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan dalam bisnis Digital Printing sangat ketat sekali. Tidak hanya pada penggunaan teknologi printing tapi juga pada persaingan kualitas printing dan kualitas desain. Pemanfaatan teknologi ini juga sangat dipengaruhi terhadap penggunaan sumberdaya manusia dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Kemampuan sumberdaya manusia atau karyawan baik dari sisi kompetensi, kreativitas dan juga disiplin kerja sangat mempengaruhi perkembangan dari bisnis printing saat ini. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahadi et al., 2021). Secara umum saat ini karyawan dari dari generasi GEN Z mempunyai kemampuan lebih adaptif terhadap digitalisasi, namun memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan generasi tersebut memiliki kemampuan pemahaman terhadap teknologi lebih adaptif namun memiliki karakter berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini terbukti dari penelitian (Sunaryanto & Idrus, 2025) Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia Untuk itu pada sosialisasi ini kita mengangkat hal tersebut agar bisa mengetahui secara jelas hal yang mempengaruhi dalam perkembangan bisnis printing saat ini. Dalam Sosialisasi ini kita akan memaparkan kondisi saat ini terkait dengan kompetensi dan budaya kerja Gen Z. Sehingga CV. Sinar Mojokerto mampu

memahami dan memanfaatkan kelebihan dari Gen Z untuk peningkatan Produktivitas kerja pada bisnis printing digital yang sudah berjalan lebih dari 10 tahun.

II. METODE

Sebelum melakukan sosialisasi tentang kompetensi, budaya kerja Gen Z dan produktivitas, maka kami melakukan beberapa persiapan agar sosialisasi berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Langkah persiapan tersebut antara lain :

1. Menentukan Tujuan Sosialisasi

Langkah pertama adalah **menetapkan tujuan** yang jelas dari sosialisasi tersebut. Tujuan sosialisasi harus dipahami dengan baik oleh tim yang terlibat, sehingga informasi yang disampaikan bisa tepat sasaran. Pada sosialisasi ini mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan kepada *stage holder* yang dalam hal ini adalah Karyawan CV. Sinar Mojokerto tentang pentingnya kompetensi sumberdaya manusia dan budaya kerja.

2. Mengidentifikasi Audiens yang Akan Disosialisasikan

Langkah penting selanjutnya adalah mengetahui **siapa yang akan menjadi audiens** dalam sosialisasi. Audiens pada sosialisasi kali ini adalah semua karyawan CV. Sinar Mojokerto, terutama tim dari generasi Gen Z dan tim lain yang terlibat dalam proses produksi di Perusahaan tersebut.

3. Menyiapkan Materi Sosialisasi

Materi sosialisasi yang disiapkan untuk sosialisasi ini berupa file power point, yang merupakan hasil dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja Gen Z terhadap produktivitas. Hasil dari pembahasan penelitian merupakan hal penting yang akan disampaikan dalam sosialisasi tersebut.

4. Menentukan Waktu dan Tempat

Pelaksanaan Sosialisasi akan dilaksanakan pada bulan Juni 2026. Sosialisasi ini dilaksanakan langsung di lokasi penelitian, sehingga perusahaan bisa mendapatkan manfaat secara langsung terhadap pentingnya kompetensi SDM dan budaya kerja Gen Z

5. Mempersiapkan Tim yang Akan Melakukan Sosialisasi

Tim yang akan melakukan sosialisasi dilakukan langsung oleh tim peneliti, dan sekaligus jadi pembicara dalam sosialisasi. Hal ini dilakukan karena peneliti lebih mendalami proses penelitian dan hasilnya bisa disampaikan lebih akurat dan representatif.

6. Menentukan Metode Sosialisasi

Metode Sosialisasi akan dilaksanakan secara pertemuan langsung dengan audien, dengan metode presentasi materi dan diskusi. Presentasi diawali dengan landasan pelaksanaan sosialisasi, paparan tujuan dari sosialisasi, paparan materi hasil penelitian, dan paparan kesimpulan serta saran.

7. Mempersiapkan Tim yang Akan Melakukan Sosialisasi

Tim yang akan melakukan sosialisasi dilakukan langsung oleh tim peneliti, dan sekaligus jadi pembicara dalam sosialisasi. Hal ini dilakukan karena peneliti lebih mendalami proses penelitian dan hasilnya bisa disampaikan lebih akurat dan representatif.

8. Pelaksanaan Sosialisasi

Pelaksanaan Sosialisasi dilaksanakan secara langsung oleh pembicara atau pemateri di lokasi perusahaan, dengan mempresentasikan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja Gen Z terhadap Produktivitas. Pada tahap presentasi diawali dengan pemahaman tentang kompetensi dan budaya Gen Z. Hal ini bertujuan agar audien memahami secara mendasar tentang arah dan tujuan materi yang dipresentasikan.

a) Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. (Rahadi et al., 2021).

b) Budaya Kerja

Merupakan sikap, perilaku, dan perbuatan seseorang yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi atau tempat kerja.

c) Gen Z

Gen-Z yang umumnya didefinisikan bagi seorang individu yang lahir antara tahun 1995 – 2010 memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan generasi sebelumnya. Termasuk dalam hal ini adalah tingkat adaptasi terhadap teknologi yang tinggi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, nilai-nilai keragaman dan inklusivitas, kekuatan mental dan jiwa, gaya kepemimpinan yang diharapkan, pola komunikasi dan lain sebagainya. (Sunaryanto & Idrus, 2025).

d) Produktivitas

Merupakan sebuah konsep pengukuran yang membandingkan antara hasil yang dicapai (*Output*) dengan sumber daya yang digunakan (*Input*). produktivitas adalah ukuran dari efisiensi produktif antara hasil keluaran (*output*) berupa barang maupun jasa dan masukan (*input*) berupa tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam memperbaiki diri, (Nurfitriani, 2024). Produktivitas adalah sikap atau perilaku pekerja untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang telah ditentukan,

dan berkaitan dengan pekerjaan, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan pekerja. (Yulaidin, 2024)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan sosialisasi merupakan tindak lanjut dari langkah evaluasi permasalahan dan pemetaan proses kerja. Pelaksanaan sosialisasi diorientasikan pada kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas dan mampu menjadi perusahaan yang berdaya saing dalam persaingan industri yang semakin kompetitif. Sosialisasi membahas hal antara lain :

A. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan sebuah tugas atau pekerjaan yang didasari oleh 3 dimensi penting, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, dalam buku (Dr. Edy Soetrisno, 2023) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

- i. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
- ii. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- iii. Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- iv. Pengembangan diri
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- v. Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- vi. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

B. Budaya Kerja Gen Z

Budaya kerja merupakan landasan utama dalam membentuk perilaku dan sikap para individu di dalam organisasi. Ia tidak hanya mengatur bagaimana karyawan bekerja, tetapi juga mempengaruhi iklim kerja, pengambilan keputusan, serta cara organisasi tersebut berinteraksi dengan dunia luar. Budaya kerja dibentuk oleh beberapa komponen utama yang saling melengkapi dan membentuk karakteristik unik tiap perusahaan.

1) Nilai (Values)

Nilai merupakan prinsip dasar yang dijadikan pedoman dalam berperilaku oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kolaborasi, inovasi, hingga pelayanan pelanggan, menjadi panduan moral dan etika yang

diharapkan diinternalisasi oleh seluruh karyawan. Misalnya, dalam perusahaan teknologi, nilai inovasi menjadi pusat budaya kerja yang mendorong setiap individu untuk berpikir kreatif dan tidak takut mencoba hal baru.

2) Norma (Norms)

Norma kerja adalah aturan tak tertulis yang membentuk ekspektasi terhadap perilaku anggota organisasi. Meski tidak tercantum dalam peraturan resmi, norma sangat menentukan apakah seseorang dianggap sesuai dengan lingkungan kerja atau tidak. Contoh norma antara lain menghormati jam kerja rekan, tidak memotong pembicaraan dalam rapat, atau tidak menyebarkan gosip di lingkungan kantor.

3) Simbol dan Ritual

Simbol dan ritual memainkan peran penting dalam memperkuat budaya organisasi. Simbol bisa berupa seragam, logo, warna khas perusahaan, hingga interior kantor yang mencerminkan nilai dan semangat organisasi. Sementara itu, ritual mencakup kegiatan seperti apel pagi, pemberian penghargaan bulanan, perayaan ulang tahun karyawan, atau kegiatan rutin seperti town hall.

4) Gaya Komunikasi

Setiap organisasi memiliki gaya komunikasi yang khas, mulai dari gaya formal dan hierarkis hingga gaya santai dan terbuka. Gaya ini mempengaruhi bagaimana informasi disampaikan dan diterima, serta menentukan seberapa cepat organisasi mampu merespons tantangan dan peluang.

5) Kepemimpinan dan Keteladanan

Peran pemimpin dalam membentuk dan menjaga budaya kerja sangatlah vital. Pemimpin yang mampu menjadi teladan akan memperkuat nilai dan norma organisasi secara nyata. Misalnya, pemimpin yang menegakkan kedisiplinan dan etika kerja akan mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti hal serupa.

Generasi Z atau sering disebut Gen Z Generasi Z terdiri dari orang-orang yang lahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an, dan latar belakang mereka tercermin dari peristiwa dan perkembangan yang terjadi selama periode tersebut. Salah satu aspek penting dari latar belakang Generasi Z adalah revolusi teknologi. Mereka tumbuh di tengah ledakan teknologi digital yang memberi mereka akses penuh ke internet, perangkat pintar, media sosial, dan teknologi lainnya. Pengaruh teknologi ini memberi dampak besar pada cara mereka berinteraksi, memperoleh pengetahuan, dan berinteraksi dengan dunia luar. Aspek kedua adalah pengalaman sosial. Generasi Z tumbuh di era globalisasi, hak asasi manusia berkembang dan nilai sosial berubah, yang memengaruhi cara mereka berpikir dan melihat dunia.

Karakteristik Generasi Z memberikan dorongan yang kuat dalam menentukan produktivitas kerjanya. Selain itu, penelitian yang dilakukan mendukung hal ini, bahwa bagi Gen Z penekanan pada pertumbuhan dan pengembangan karir selaras dengan semakin meningkatnya kesadaran akan pentingnya perbaikan diri dan kesehatan mental. Generasi Z mengakuinya bahwa pekerjaan yang memuaskan melibatkan peluang untuk peningkatan keterampilan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan dalam organisasi. Pergeseran prioritas ini mencerminkan suatu hal yang holistik terhadap pendekatan terhadap karir mereka, di mana faktor-faktor di luar moneter imbalan memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan mereka. (Sunaryanto & Idrus, 2025).

C. Paparan hasil Penelitian tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja Gen Z terhadap produktivitas.

Dalam sebuah penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Gen Z terhadap Produktivitas, didapatkan hasil sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2165.591	2	1082.796	84.156	.000 ^b
	Residual	733.392	57	12.867		
	Total	2898.983	59			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA_GENZ, KOMPETENSI

Gambar 1. Regression Analysis

Dari hasil regresi didapatkan nilai F hitung sebesar 84.156 yang lebih besar dari nilai F tabel (3.16) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Disiplin kerja dan Etos Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas. Sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000, hal ini lebih kecil dari 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa variabel Produktivitas (X1) dan Budaya Kerja Gen Z (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.738	3.58699

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA_GENZ, KOMPETENSI

Gambar 2. Model Summary

Dari hasil data *Model Summary* diatas diperoleh nilai R = 0.864 dan R square sebesar 0.747, nilai R square merupakan nilai kuadrat dari nilai R. Dari nilai R Square ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar **74,7%** terhadap variabel Y atau Variabel Produktivitas. Sedangkan sisanya terdapat 25.6 % merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

D. Implementasi dan Pendampingan

i. Implementasi

Dari hasil presentasi maka dilakukan proses tanya jawab dengan audiensi untuk bisa menarik permasalahan yang ada di lapangan terkait dengan kompetensi dan produktivitas. Semua permasalahan yang disampaikan audiensi di tampung untuk di diskusikan bersama, Setiap solusi permasalahan akan di implementasikan dan di evaluasi secara bertahap, sehingga bisa mengetahui

efektifitasnya. Implementasi Solusi di monitor dengan cara penilaian secara berkelanjutan dan terjadwal melalui penerapan KPI. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengukur kinerja dan produktifitas dari karyawan.

ii. Pendampingan

Langkah Pendampingan dalam melakukan penilaian Kinerja Karyawan menggunakan form yang sudah disediakan oleh perusahaan dengan panduan beberapa indikator untuk penilaian diantaranya:

a. Pencapaian Target

Pada Kreteria Pencapaian target kita akan mengukur kemampuan dari karyawan terhadap pencapaian target. Terdapat lima kreteia dengan nilai skor 1- 13.

1. PENCAPAIAN TARGET DALAM BEKERJA	SKOR (Lingkari salah satu)
Melampaui target pekerjaan yang ditetapkan	13
Mencapai semua target	11
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas dengan tambahan waktu	9
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas walau ada tambahan waktu	7
Tidak dapat mencapai target	1
JUMLAH	

b. Prestasi dalam bekerja

Pada kreteria ini kita mengukur seberapa besar kontribusi karyawan dalam perkembangan perusahaan. Terdapat dua kreteria dengan skor 1,3 dan 5.

2. PRESTASI DALAM BEKERJA	SKOR (lingkari salah satu)		
	TIDAK PERNAH	PERNAH	SERING
Penyampaian langkah perbaikan secara tepat	1	3	5
Pengembangan diri (berkaitan dengan pelatihan yang pernah diikuti)	1	3	5
JUMLAH			

c. Kepribadian

Pada Kreteria ini mengukur tentang klasifikasi akademis, leadership, semangat kerja dan kedisiplinan. Terdapat 6 kreteria dengan skor 1,3, 5.

3. KEPRIBADIAN	SKOR		
Pendidikan >SLTA (B) =SLTA (S) <SLTA (K)	KURANG	SEDANG	BAIK
	1	3	5
Kepemimpinan	1	3	5
Tanggung Jawab	1	3	5
Focus pada pekerjaan	1	3	5
Semangat kerja	1	3	5
Kedisiplinan	1	3	5
JUMLAH			

d. Kinerja

Pada kreterian ini untuk mengukur pengalaman kerja, koordinasi dalam team, wawasan , kualitas kerja dan potensi. Terdapat 6 kreterian dengan skor 1,3 dan 5.

4. KINERJA	SKOR		
Penglaman kerja >1 Th (B) =1Th (S) <1Th (K)	KURANG	SEDANG	BAIK
	1	3	5
Kerjasama	1	3	5
Ketrampilan	1	3	5
Wawasan	1	3	5
Kualitas kerja	1	3	5
Potensi	1	3	5
JUMLAH			

e. Total Skor

Dari total penilaian akan terdapat total skor yang nantinya bisa digunakan untuk pengambilan keputusan selanjut terhadap karyawan. Ada 3 tindak lanjut yaitu:

- i. Training
- ii. Mutasi
- iii. Lainnya

TOTAL SKOR			KESIMPULAN HASIL AKHIR		
1	PENCAPAIAN TARGET		15 - 38	(D)	Kurang

2	PRESTASI		30 - 61	(C)	Perlu perbaikan (pelatihan)
3	KEPRIBADIAN		62 - 72	(B)	Memuaskan
4	KINERJA		73 - 83	(A)	Sangat Baik
JUMLAH					

Tindak lanjut yang perlu diberikan :	
☐	Training mengenai:
☐	Mutasi ke bagian :
☐	Lainnya :

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- Dari paparan hasil penelitian maka besaran pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan variable Budaya Kerja Gen Z (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y) dapat dilihat dari hasil analisa regresi. Pada data *Model Summary* diperoleh nilai R = 0.864 dan R square sebesar 0.747, nilai R square merupakan nilai kuadrat dari nilai R. Dari nilai R Square ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh sebesar 74.7% terhadap variabel Y atau Variabel Produktivitas. Sedangkan sisanya terdapat 25.6 % merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.
- Kompetensi SDM mempunyai pengaruh kuat terhadap peningkatan produktivitas, maka perlu mendapatkan perhatian khusus ketika rekrutmen, serta peningkatan kompetensi karyawan dengan cara pelatihan maupun pengembangan.
- Budaya kerja yang adaptif dengan karekteristik Gen Z sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pengembangan diri karyawan khususnya Gen Z

B. Saran

- Kompetensi merupakan modal utama bagi karyawan untuk bisa bekerja sesuai bidangnya didalam perusahaan sehingga menjadi modal awal dalam peningkatan Produktivitas kerja. Maka perlu direncanakan secara matang untuk pemenuhan kebutuhan SDM baik dari proses rekrutmen maupun pelatihan.
- Budaya Kerja Gen Z harus dibangun dan dibentuk dalam budaya kerja, sikap seperti semangat berkerja, loyalitas dan mampu berkerja dalam tim adalah faktor dalam peningkatan Produktivitas kerja.
- Peningkatan Kompetensi dan Budaya Kerja Gen Z bisa dilakukan dengan berbagai cara baik melalui pelatihan internal maupun eksternal, sehingga

karyawan lebih memahami budaya industri yang baik dan mampu meningkatkan Produktivitas.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Nurfitriani, M. . (2024). Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. In *IAIN Parepare Nusantara Press* (Vol. 1, Number 1).
- Rahadi, A. P. D. D. R., Susilowati, D. E., & M. Miftah Farid., M. I. (2021). *Kompetensi* (1st ed.). CV. Lentera Ilmu Madani.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43.
<https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/3892>
- Yulaidin, T. (2024). *The Influence of Human Resources Competencies on Work Productivity at PT . Intidragon Suryatama Mojokerto*. 07(06), 1185–1191.

I. LAMPIRAN FOTO KEGIATAN

