

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI**



SKRIPSI

Nama : M Raihan Ferdiansyah

NIM : 212020311

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2025**

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang



Nama : M. Raihan Ferdiasnyah

NIM : 212020311

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Raihan Ferdiasnyah

NIM : 212020311

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Digital Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



ng, Maret 2025

M. Raihan Ferdiasnyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi Digital Dan Komitmen Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi
Agrolanggeng Pali
Nama : M. Raihan Ferdiasnyah
Nim : 212020311
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Maret 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501



Yunita Fehriani, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui
Dekan

U.B. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M,Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Setiap mimpi besar dimulai dengan mimpi kecil yang diperjuangkan”
Unknow

PERSEMBAHAN :

- ❖ **Mamaku tercinta
Indira Sari dan
Papaku Bagus Inda
Yuwono**
- ❖ **Adikku tercinta
Fauzan Damar Bagus
dan Amanda Zahra
Aliya**
- ❖ **Keluarga tercinta**
- ❖ **Almamater
kebanggakanku**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan karunia dan Rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Digital Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali”**. Sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesaiannya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tercintaku terutama kedua orang tua saya Indira Sari dan Bagus Inda Yuwono serta Adikku Fauzan Damar Bagus dan Amanda Zahra Aliya yang telah selalu memberikan semangat dan senantiasa selalu.
8. Yang terhormat pakde Ir. R. Djati Ekayana yang berada di Makassar, terimakasih telah menjadi sosok seperti orang tua kandungku yang selalu mensupport baik dalam segi materi maupun moral selama masa perkuliahan penulis.
9. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Hanif, Reychal, Ridwan yang selalu senantiasa membersamai penulis selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan

berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna untuk kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2025

M Raihan Ferdiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	16
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data yang Diperlukan	27

F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan.....	54
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	27
Tabel IV.1 Uji Validitas	41
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.3 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel IV.4 Masa Kerja Responden	43
Tabel IV.5 Bidang Responden	43
Tabel IV.6 Gambaran Umum Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV.7 Gambaran Umum Kompetensi Digital.....	46
Tabel IV.8 Gambaran Umum Komitmen Karyawan	48
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel IV.10 Hasil Uji F	51
Tabel IV.11 Hasil Uji t	52
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	23
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t

Lampiran 6 Tabel Distribusi r

Lampiran 7 Tabel Distribusi Uji F

Lampiran 8 Tabel Distribusi Uji t

Lampiran 9 Fotocopy Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 10 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Surat Lunas BPP

Lampiran 12 Plagiarsm Checker

Lampiran 13 Fotocopy Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis

Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 16 Fotocopy Sertifikat Pelatihan Sistem Manajemen Mutu

Lampiran 17 Fotocopy Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek

Lampiran 18 Fotocopy Sertifikat Safety Risk Mapping

Lampiran 19 Fotocopy Sertifikat Pelatihan Employee Recruitment

Lampiran 20 Fotocopy Sertifikat Pelattihan Pengelolaan Bisnis

Lampiran 21 Biodata Penulis

ABSTRAK

M Raihan Ferdiansyah/212020311/Pengaruh Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian 105 karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 105 responden dengan menggunakan Probability Sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis dengan regresi linier berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. secara parsial ada pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan sebesar 46,9% dan sisanya 50,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi Digital, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M Raihan Ferdiansyah/212020311/ The Influence of Digital Competence and Employee Commitment on Employee Performance at PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

This study aims to determine the effect of Digital Competence and Employee Commitment on Employee Performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali simultaneously and partially. The type of research used in this study is associative. The population used in the study was 105 employees of PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali, the sample taken in this study was 105 respondents using Probability Sampling. The data used is primary data. The analysis technique with multiple linear regression, hypothesis testing (F and t), and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression indicate that there is a positive effect of Digital Competence and Employee Commitment on Employee Performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. The results of the hypothesis test indicate that there is an effect of Digital Competence and Employee Commitment on Employee Performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. partially there is an effect of Digital Competence on Employee Performance, there is an effect of Employee Commitment on Employee Performance. This means that Employee Performance can be explained by the variables of Digital Competence and Employee Commitment by 46.9% and the remaining 50.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Digital Competence, Employee Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Afandi, 2021:16). Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi maka sumber daya manusia tersebut perlu di manajemen dengan baik (Afandi, 2021:16).

Menurut Terry dalam Ansory dan Indrasari (2018:9) menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber – sumber lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan (Enny, 2019:10). Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Potensi yang ada pada pegawai harus dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan (Enny, 2019:10).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan individu untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. (Sutrisno, 2019:61).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan, Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya Perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai & Sagala dalam bahri dan afandi, 2020:238). Kinerja Karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja Karyawan dapat di ukur melalui pencapaian target yang telah di tetapkan, produktifitas kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Kompetensi digital mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan

apabila didukung karyawan yang berkompetensi tinggi. Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Kadarwati, 2019:23).

Komitmen karyawan yakni komitmen sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (Luthans: 2020:147). Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

PT Surya Bumi Agrolanggeng merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menghasilkan CPO (Crude Palm Oil). Crude Palm Oil atau minyak kelapa sawit adalah minyak nabati edibel yang didapatkan dari mesocarp buah pohon kelapa sawit. Minyak kelapa sawit (Crude Palm Oil) merupakan minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil ekstraksi atau dari proses pengempaan daging buah kelapa sawit dan belum mengalami pemurnian. Pengelolaannya berdasarkan dari perkebunan sendiri yaitu dari menanam, memelihara dan memanen sawit serta diolah menjadi minyak dipabrik yang berkapasitas 90 ton TBS perjam.

PT Suryabumi Agrolanggeng berlokasi di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang beralamat di Desa Simpang Tais Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir / PALI. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng

No	Tahun	Jumlah Produksi (Kg)	Target (Kg)	Presentase Tercapai	Presentase Tidak Tercapai
1.	2019	50.073.170	75.000.000	66,76%	33,24%
2.	2020	65.379.533	70.000.000	93,40%	6,60%
3.	2021	52.045.553	70.000.000	74,35%	23,65%
4.	2022	52.856.842	65.000.000	81,32%	18,88%
5.	2023	35.254.814	65.000.000	54,24%	45,76%

Sumber : PT. Suryabumi Agrolanggeng, 2023

Berdasarkan Hasil Produksi lima tahun terakhir pada tahun 2019 - 2023 tersebut terlihat PT. Suryabumi Agrolanggeng tujuan dalam pencapaian target organisasi yang belum tercapai. PT. Suryabumi Agrolanggeng mendapatkan hasil panen yang sedikit dan pemasok kelapa sawit ke Perusahaan juga tidak terlalu banyak. Realisasi yang belum mencapai tujuan merupakan permasalahan bagi sebuah Perusahaan, kondisi ini di tandai pada bagian produksi belum berjalan dengan baik, kualitas pekerjaan yang di hasilkan kurang maksimal. Kurangnya keterampilan dan kompetensi karyawan terhadap pengembangan keterampilan digital juga masih terbatas, sehingga kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan digitalisasi yang semakin berkembang.

Karyawan mampu membuat sebuah aplikasi sebagai implementasi dari pengetahuannya tentang Teknologi Informasi Komputer atau TIK yang tentunya dapat digunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan dari berbagai format menggunakan berbagai perangkat menggunakan aplikasi digital. Aplikasi yang digunakan dalam menghitung hasil produksi menggunakan Program *Aplikasi Elpant* atau *Eplantation*. Aplikasi yang digunakan tersebut

mempunyai kelemahan yang sering mengalami loading yang agak lama karna programnya.

Penggunaan Aplikasi *Eplantation Kerani Input* dan konfirmasi oleh pimpinan Pembuatan Aplikasi mengenai Aplikasi Emplantation menggunakan *Oracle Database 11g 64bit*, kelemahan Emplantation Program sudah lumayan berat karena banyaknya data yang perlu diupgrade.

Sementara itu kurangnya komitmen terhadap kinerja di PT. Suryabumi Agrolanggeng juga terlihat dari ketidak pedulian beberapa karyawan terhadap masalah yang terjadi dan dapat mempengaruhi kualitas hasil panen dan efesiensi operasional. Kurangnya komitmen terhadap kinerja juga terlihat dari minimnya partisipasi karyawan dalam perbaikan proses kerja dan inisiatif untuk meningkatkan efisiensi di lapangan.

Selanjutnya fonemana mengenai kinerja karyawan yaitu kurangnya loyalitas karyawan dalam menentukan hasil produksi dan tanggung jawab terhadap komitmen dan kompetensinya.

Berdasarkan kesenjangan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul “**Pengaruh Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali**”.

B. RUMUSAN MASALAH

- 1, Adakah Pengaruh Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrolanggeng Pali?

2. Adakah Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrolanggeng Pali?
3. Adakah Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrolanggeng Pali?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui ada Pengaruh Kompetensi Digital Dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrolanggeng Pali.
2. Untuk mengetahui ada Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrolanggeng Pali.
3. Untuk mengetahui ada Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja PT. Agrolanggeng Pali.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis
Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan yang luas dan memberikan kontribusi khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja karyawan.
2. Bagi Almamater
Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bahan bacaan yang bermanfaat bagi Mahasiswa Khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan sebagai sumber informasi dan referensi pada Kompetensi Digital dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafafa Publishing.
- Agus, Wibowo. 2015. *Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar/
- Anang Firmansyah dan Budi W. 2018. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEPUBLISH.
- Ansory, A. F dan Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas Prananda Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Harry G. N. 2024. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Talang Sawit Musi Banyuasin*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Hasan.

- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan (Untuk Meningkatkan Kinerja SDM)*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman Julianto. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rivai Dan Sagala, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembanga SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.