

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen

Rendy Josua Titirloloby ^{1*}, Sutarno ²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: rendytitirloloby26@gmail.com

Diterima: 05-09-2025 | Disetujui: 16-09-2025 | Diterbitkan: 18-09-2025

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting Indonesia's economy. One of the MSMEs facing employee productivity problems is Batik Lestari Plupuh, Sragen. This study aims to analyze the influence of work skills and work motivation on employee productivity. This research employed a quantitative method with a survey approach. The population consisted of all 40 employees of Batik Lestari, who were entirely taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The t-test results showed that work skills (X_1) significantly affect employee productivity (Y), and work motivation (X_2) also has a significant effect on employee productivity. The F-test resulted in an F-value of 28.496 with a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that the model is feasible. The coefficient of determination (Adjusted R^2) was 0.585 or 58.5%, meaning that work skills and motivation contributed 58.5% to employee productivity, while the remaining 41.5% was influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Work skills, work motivation, employee productivity, MSMEs

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia. Salah satu UMKM yang menghadapi permasalahan produktivitas karyawan adalah Batik Lestari Plupuh, Sragen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Batik Lestari yang berjumlah 40 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dan motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 28,496 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model penelitian layak digunakan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,585 atau 58,5%, yang berarti keterampilan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Keterampilan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja, UMKM

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rendy Josua Titirloloby, & Sutarno. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 977-985. <https://doi.org/10.62710/2bzn9n70>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peran penting dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. Untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan, setiap UMKM dituntut untuk mengelola seluruh sumber dayanya secara efektif, terutama sumber daya manusia yang menjadi aset utama penentu keberhasilan. Kualitas kerja karyawan akan berdampak langsung pada kemampuan UMKM untuk mencapai tujuannya, salah satunya melalui pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab dan mengelola kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada suatu organisasi (Ali, 2024:6). Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran dan efisiensi dan efektivitas dari upaya yang dilakukan oleh seseorang pegawai atau tim pekerja dalam mencapai tujuan tertentu di tempat kerja (Ali, 2024:150). Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam suatu usaha. Sehingga produktivitas kerja karyawan sangat perlu diperhatikan karena salah satu kunci mencapai keberhasilan. Menurut Agustini dan Dewi (2019), jika karyawan bekerja secara produktif, maka perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak produktif, maka perusahaan dianggap tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu UMKM yang bergerak di industri kreatif adalah Batik Lestari, sebuah UMKM yang beralamat di Jl. Raya Plupuh – Sangiran KM 5, Taprukan, Pungsari, Plupuh, Sragen, Jawa Tengah yang telah berdiri sejak tahun 2008. Batik Lestari memproduksi berbagai jenis batik, seperti batik tulis, kombinasi, dan cetak. Serta dengan berbagai bahan, seperti sutra twist, sutra kreep, katun, dolby. Sebagai produsen batik dengan motif yang dipatenkan sendiri, kualitas dan efisiensi produksi menjadi kunci daya saingnya di pasar. Batik Lestari memiliki ciri khas sendiri, yaitu pada motif batik yang diproduksi sendiri, dan dipatenkan oleh Batik Lestari, oleh karena itu tidak ada industri lain yang memproduksi dengan motif yang sama. Batik yang dihasilkan Industri Batik Lestari selalu memperhatikan kualitas barang yang dijualnya sehingga dapat menarik minat konsumen untuk membelinya. Pada pabrik Batik Lestari juga menyediakan tempat untuk tamu-tamu yang melihat hasil produk-produk yang telah dihasilkan. Namun, berdasarkan data dan observasi awal, ditemukan adanya fenomena yang mengindikasikan masalah pada produktivitas kerja karyawan di Batik Lestari.

Tabel I Data Jumlah Kerusakan Produksi Batik Lestari 3 Bulan Terakhir

Bulan	Jumlah Produksi (Potong Kain)	Jumlah Produk Rusak (Potong Kain)	Persentase Produk Rusak
Januari	6750	405	6%
Februari	7150	572	8%
Maret	8180	818	10%

Sumber : Batik Lestari 2025

Sebagaimana disajikan pada Tabel I, persentase produk rusak meningkat dari 6% pada bulan Januari, menjadi 8% di bulan Februari, dan mencapai 10% pada bulan Maret. Tingginya jumlah produk yang tidak

memenuhi standar ini merupakan indikator kuat adanya inefisiensi dan penurunan produktivitas. Setiap produk yang rusak mengakibatkan pemborosan bahan baku, waktu, dan tenaga kerja, sehingga target produksi tidak tercapai secara efektif. Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang memuaskan, terdapat beberapa batik yang tidak lulus standar penjualan, contohnya seperti banyak kain yang luntur akibat terkena air, warna yang kurang pas akibat kurang telitinya karyawan dalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Selain itu, keterampilan kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan baik. Sehingga keterampilan kerja dapat menunjukkan kemampuan dari seseorang dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Amarulloh dan Suhermin (2022) menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumantika, Mukminin, dan Badar (2021) menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi turut berperan penting dalam meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Suryadewi, Sintaasih, Giantari (2020) motivasi merupakan suatu dorongan dasar yang menjadi alasan seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Penerapan motivasi yang baik tentu nya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Suryani, Cahyono, dan Utami (2020) serta Suryadewi et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil itu bertentangan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada Batik Lestari Plupuh, yang berlokasi di Jl. Raya Plupuh - Sangiran KM 5, Taprukan, Pungsari Plupuh, Sragen, Jawa Tengah. Penelitian ini berfokus mengenai pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Batik Lestari. Alasan memilih objek ini adalah adanya fenomena penurunan target kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Batik Lestari yang berjumlah 40 orang.

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Peneliti mengambil seluruh karyawan Batik Lestari sebagai sampel pada penelitian ini dengan jumlah 40 karyawan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (keterampilan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel produktivitas kerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Keterampilan Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- E = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.561	2.888		0.194	0.847
Keterampilan Kerja	0.341	0.072	0.493	4.774	0.000
Motivasi Kerja	0.797	0.133	0.617	5.976	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 0,561 + 0,341 X_1 + 0,797 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= 0,561 (positif) artinya jika variabel X₁ (keterampilan kerja) dan variabel X₂ (motivasi kerja) konstan maka Y (produktivitas kerja) adalah positif.

b₁= 0,341 Keterampilan kerja berpengaruh positif produktivitas kerja. Artinya : jika keterampilan kerja meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel variabel X₂ (motivasi kerja) konstan/tetap.

$b_2 = 0,797$ Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kerja. Artinya : jika motivasi kerja meningkat maka Y (produktivitas kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (keterampilan kerja) konstan/tetap.

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (Level of significance) = 0,05 (5%)

Tabel 3 Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.561	2.888		0.194	0.847
	Keterampilan Kerja	0.341	0.072	0.493	4.774	0.000
	Motivasi Kerja	0.797	0.133	0.617	5.976	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

1) Uji – t Variabel X_1 (keterampilan kerja)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Batik Lestari Plupuh, Sragen terbukti kebenarannya.

2) Uji – t Variabel X_2 (motivasi kerja)

Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan : H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Batik Lestari Plupuh, Sragen terbukti kebenarannya.

Uji F (Uji Ketepatan Model)

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.198	2	315.599	28.496	0.000 ^b
	Residual	409.777	37	11.075		
	Total	1040.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 28,496 dengan nilai signifikansi (p. value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel X1 (keterampilan kerja) dan variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779 ^a	0.606	0.585	3.32792

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,585. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (keterampilan kerja) dan variabel X2 (motivasi kerja) terhadap Y (produktivitas kerja) sebesar 58,5 %. Sisanya ($100\% - 58,5\%$) = 41,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen

Hasil yang diperoleh adalah keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga semakin terampil karyawan terutama dalam kemampuan menemukan solusi yang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terutama kualitas produk yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Yahudi (2002) dalam Maringan *et al.* (2016:139) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku, yang mencakup aspek teknis, pengetahuan, dan pengalaman. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan, lebih teliti, serta mampu menghasilkan produk sesuai kualitas yang diharapkan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setyanti *et al* (2020) serta Amarulloh (2022), mereka menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen

Hasil yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja terutama pada suasana di tempat kerja yang mendukung kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan terutama kualitas produk yang dihasilkan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2018), motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja agar karyawan mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Hal ini dipertegas oleh Tjahjawati dan Firmansyah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawoto dan Hasyim (2022) serta Laksmiari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen

SARAN

Saran yang dapat diberikan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi karyawan UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen
 - a. Karyawan sebaiknya terus mempelajari, menguasai, serta meningkatkan keterampilan kerja. Peningkatan keterampilan merupakan hal penting untuk mengurangi jumlah produk yang rusak serta menghasilkan batik dengan kualitas yang lebih baik dan sesuai standar.
 - b. Karyawan sebaiknya selalu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dalam proses produksi. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat, teliti, serta bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas batik yang dihasilkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat lebih mengembangkan penelitian yang akan diteliti dan memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

KETERBATASAN

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada UMKM Batik Lestari Plupuh, Sragen, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan ditempat lain

Penelitian ini terbatas hanya variabel keterampilan kerja dan motivasi kerja. Sehingga bisa ditambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugroho, S. & Sari, Y. (2018). *Pelaksanaan Datamining Dengan Weka*. Ub Press.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta:Nusa Media.
- Ali, S. N. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Anak Hebat Indonesia.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (16th Ed.)*. Pearson.
- Donald R. Cooper, P. S. S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Pt Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)*. 4.
- Suprayitno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisri Press.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sari, E. Y., & Heryanda, K. K. (2022). *Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi*. 4(1), 60–65.
- Febriyanti, D., & Anah, L. (2025). *The Influence Of Work Skills And Work Environment On Work Productivity Of Employees Of Umkm Center Of Plumbon Bead*. 3(2), 141–151.
- Hasibuan. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal 2.
- Zainal. (2017). *Influence Of Work Motivation And Discipline On Work Productivity*. Advances In Social Science, Education And Humanities Research (Assehr),.
- Hidayatun, M., Safitri, D., & N Lestari, R. . (2018). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang*. 5(3), 276–286.
- Putu, N., & Laksmiari, P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. 11(1), 54–63.
- Maulana, D. F., Sutrisno, & Setyorani, N. (2023). *Probisnis : Jurnal Manajemen The Influence Of Supervision , Coordination , Work Attitudes , Work Skills , And Empowerment On Work Productivity Of Umkm Tahu Tempe Employees In Semarang City*. 14(4), 291–302.
- Amiati, M., & Hidayat, T. (2021). *Pengaruh Usia Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Penjahit Goni Di Desa Patumbak Kab. Deli Serdang*. 6, 206–216.
- Nur Azizah, I Wayan Suwendra, I. W. B. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Roduktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Kurnia Handicraft Di Buleleng*. 8(1).
- Amarulloh, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi Kepribadian Disiplin Kerja Dan*.
- Tjahjawati, Sri Surjani, Y. F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu Dan Sandal Xyz Bandung*.
- Wahyu, S., Hana, L., & Audiva, D. (2022). *Pengaruh Keterampilan , Disiplin Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas*. 10, 17–24.
- Suherman, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Mafy Media Literasi Indonesia.
- Theng, B. P. R. (2023). *The Impact Of Employee Motivation On Productivity*. 1, 77–83.