

Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu

Hesti Nurhasanah^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: hestinurhasanah8@gmail.com

Diterima: 07-09-2025 | Disetujui: 17-09-2025 | Diterbitkan: tgl-bln-thn 19-09-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the significance of the influence of work skills, work discipline, and work motivation on the work productivity of Gethuk Take Tawangmangu employees. The type of data used in this study is quantitative data. The data source used is primary data. The population of this study is Gethuk Take Tawangmangu employees. Data collection was carried out using a survey method through questionnaires distributed to 35 respondents. The data analysis method in this study is multiple linear regression analysis using SPSS as a tool for data processing. The results of the study indicate that work skills and work discipline have a significant effect on the work productivity of Gethuk Take Tawangmangu employees while work motivation does not have a significant effect on the work productivity of Gethuk Take Tawangmangu employees. The R² value of 72.8% means that the work productivity of Gethuk Take Tawangmangu employees can be explained by the variables of work skills, work discipline and work motivation while the remaining 27.2% means that the work productivity of Gethuk Take Tawangmangu employees is explained by other variables such as work environment, compensation, workload and so on which are not examined in this study.

Keywords: Work Skills, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan Gethuk Take Tawangmangu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 35 responden. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat untuk pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu. Nilai R² sebesar 72,8% artinya produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebanyak 27,2% artinya produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu dijelaskan oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci: Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hesti Nurhasanah, & Sutarno. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 986-996. <https://doi.org/10.62710/gdr7fh86>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan, baik skala besar maupun usaha kecil menengah (UKM), perlu memaksimalkan kemampuan karyawannya agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan. Produktivitas kerja yang tinggi akan mendukung efektivitas operasional, menjaga keberlangsungan usaha, serta meningkatkan daya saing di pasar.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi, khususnya pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan mencapai target produksi, efisiensi, serta kualitas produk yang konsisten. Gethuk take adalah sebuah UKM yang bergerak dibidang produsen pengolahan makanan yang berupa gethuk. Bahan utama pembuatan gethuk sendiri adalah salah satu jenis ubi – ubian yaitu singkong. Gethuk Take Tawangmangu, permasalahan produktivitas masih ditemukan, seperti ketidaksesuaian hasil produksi dengan target, rendahnya konsistensi kualitas, serta kurangnya inovasi dari karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keterampilan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana berkontribusi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Data Target Produksi, Realisasi Produksi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu Periode Januari-Desember 2024

Periode Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan	Presentase Produktivitas Kerja
Januari	17.280	16.028	83,37	83%
Februari	15.600	14.299	68,62	69%
Maret	15.000	14.170	70,75	71%
April	13.800	12.587	68,37	68%
Mei	15.840	14.688	75,6	76%
Juni	15.600	14.502	74,5	75%
Juli	16.200	15.371	71,12	71%
Agustus	12.960	12.644	65,75	66%
September	14.400	13.828	71,87	72%
Oktober	10.800	9.823	68,12	68%
November	12.600	11.947	71	71%
Desember	16.200	15.046	69,62	70%

Sumber: Gethuk Take Tawangmangu, 2024.

Jumlah produksi pada bulan januari sampai bulan desember tahun 2024, terlihat bahwa realisasi produksi mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Pada bulan januari memiliki target produksi

yang tinggi yaitu sebesar 17.280 pcs dan realisasi produksi tercapai sebesar 16.028 pcs dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 83,37 pcs/orang. Sedangkan pada bulan oktober memiliki target produksi yang rendah yaitu sebesar 10.800 pcs dan realisasi produksi sebesar 9.823 pcs dengan produktivitas kerja karyawan rata-rata 68,12 pcs/orang.

Menurut Sedarmayanti (2018), faktor keterampilan, disiplin, dan motivasi merupakan determinan penting yang memengaruhi produktivitas. Karyawan yang terampil akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien, disiplin kerja yang tinggi mendorong keteraturan dan ketepatan waktu, sedangkan motivasi yang kuat akan meningkatkan semangat serta komitmen kerja. Namun demikian, pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas belum menunjukkan hasil yang konsisten dalam berbagai penelitian, sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa keterampilan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sementara motivasi tidak selalu memberikan pengaruh yang nyata. Sebaliknya, terdapat pula penelitian yang menunjukkan motivasi memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas, sedangkan keterampilan atau disiplin kerja tidak selalu signifikan. Perbedaan temuan ini menimbulkan research gap yang perlu dianalisis lebih dalam, khususnya pada konteks usaha kecil menengah seperti Gethuk Take Tawangmangu.

Putri, Andriani, dan Abadiyah (2024) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil serupa ditunjukkan oleh Sandhi, Dewi, dan Gentari (2023) yang menyatakan keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Di sisi lain, Sumantika, Mukminin, dan Badar (2021) menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Disiplin kerja juga menunjukkan hasil yang bervariasi. Zanah dan Mawarny (2025) menyatakan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Pratama, Laksono, dan Munawaroh (2023) menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, motivasi kerja terbukti signifikan meningkatkan produktivitas dalam penelitian Arulan, Imanuullah, dan Sabri (2023), tetapi penelitian Sari dan Heryanda (2022) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UKM Gethuk Take Tawangmangu yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin, dengan rentang jawaban dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Item Pernyataan	<i>p-value</i> (signifikan)	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Bahwa item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel keterampilan kerja valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	<i>p-value</i> (signifikan)	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	<i>p-value</i> (signifikan)	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Bahwa item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item Pernyataan	<i>p-value</i> (signifikan)	Kriteria (α)	Keterangan
Y1	0,000	0,05	Valid
Y2	0,000	0,05	Valid
Y3	0,000	0,05	Valid
Y4	0,000	0,05	Valid
Y5	0,000	0,05	Valid
Y6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Bahwa item pernyataan Y1 sampai dengan Y6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05, maka semua item kuesioner variabel produktivitas kerja valid.

2) Hasil dan Pembahasan Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,844	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,791	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,901	0,60	Reliable
Produktivitas Kerja	0,848	0,60	Reliable

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Nilai *cronbach alpha* untuk variabel keterampilan kerja (X1) sebesar 0,844 > 0,60, disiplin kerja (X2) sebesar 0,791 > 0,60, motivasi kerja (X3) sebesar 0,901 > 0,60 dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,848 > 0,60 maka semua item pernyataan variabel dinyatakan reliable.

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.953	3.429			.570	.573	
	KETERAMPILAN KERJA	.281	.133	.255	2.109	.043	.549	1.822
	DISIPLIN KERJA	.906	.103	.807	8.802	.000	.952	1.050

MOTIVASI KERJA	-.266	.132	-.239	-2.016	.053	.569	1.756
-------------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Nilai tolerance variabel X1 (keterampilan kerja) = 0,549, variabel X2 (disiplin kerja) = 0,952, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 0,569 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (keterampilan kerja) = 1,822, variabel X2 (disiplin kerja) = 1,050, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 1,756 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.161	2.171		1.456
	KETERAMPILAN KERJA	.101	.084	.279	1.198
	DISIPLIN KERJA	-.057	.065	-.154	-.869
	MOTIVASI KERJA	-.116	.084	-.317	-1.387

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil *p-value* (signifikansi) variabel variabel X1 (keterampilan kerja) = 0,240, variabel X2 (disiplin kerja) = 0,391, dan variabel X3 (motivasi kerja) = 0,175 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71761958
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.051
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal/ lolos uji normalitas.

4) Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.953	3.429		.570	.573
	KETERAMPILAN KERJA	.281	.133	.255	2.109	.043
	DISIPLIN KERJA	.906	.103	.807	8.802	.000
	MOTIVASI KERJA	-.266	.132	-.239	-2.016	.053

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja memiliki hubungan positif dengan nilai (0,281) yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat keterampilan kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja. Disiplin kerja yang kondusif juga berkontribusi positif dengan nilai (0,906) terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, motivasi kerja cenderung memberikan pengaruh negatif dengan nilai (-0,266) terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa selain faktor keterampilan kerja, faktor disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas kerja.

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.953	3.429		.570	.573
	KETERAMPILAN KERJA	.281	.133	.255	2.109	.043
	DISIPLIN KERJA	.906	.103	.807	8.802	.000
	MOTIVASI KERJA	-.266	.132	-.239	-2.016	.053

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai p sebesar 0,043 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai p yang diperoleh sebesar 0,053 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.264	3	101.421	31.344	.000 ^b
	Residual	100.307	31	3.236		
	Total	404.571	34			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN KERJA

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,344 dengan nilai signifikansi (p value) sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X_1 (keterampilan kerja), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (produktivitas kerja).

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.728	1.79881

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,728. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (keterampilan kerja), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) sebesar 72,8 %. Sisanya ($100\% - 71,2\%$) = 27,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti oleh peneliti.

5) Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu. Artinya, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Keterampilan

membuat karyawan mampu mengerjakan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien sehingga dapat mendukung tercapainya target produksi. Temuan ini sejalan dengan teori Martoyo (2017) yang menegaskan bahwa keterampilan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja, serta diperkuat penelitian Putri dkk. (2024) yang menyatakan keterampilan berhubungan signifikan dengan produktivitas.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas lebih teratur dan terarah. Hal ini berimplikasi pada kelancaran proses produksi dan meningkatnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hasil ini mendukung pandangan Hasibuan (2016) bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan organisasi, serta penelitian Zanah dan Mawarny (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gethuk Take Tawangmangu

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi yang ada belum cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi yang dimiliki karyawan cenderung bersifat eksternal, seperti gaji atau insentif jangka pendek, sehingga tidak berpengaruh besar terhadap semangat kerja jangka panjang. Hal ini selaras dengan penelitian Sari dan Heryanda (2022) yang juga menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator (1st ed.). Zanafa. Pekanbaru
- Arulan, H., & Imanuallah, I. R. (2023). The Effect Of Compensation, Work Discipline And Motivation On Employee Productivity In The Service Pekanbaru City Msme Cooperative. PENANOMICS: International Journal of Economics, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v2i1.94>
- Martoyo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Putri, K. N., Andriani, D., Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3600-3615.
- Sandhi, N., Dewi, S. R., & Gentari, R. E. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 6(1).
- Sari, E. Y & Heryanda, K. K. (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 2685-5526.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sumantika, Y., Mukminin, A., & Badar, D. (2021). Keterampilan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 89–98.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Zanah, F., & Mawarny, R. (2025). Disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 15–26.