JIUBJ

**Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 5-9**
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i1.1835

# Meningkatkan Produktivitas Perajin Batik di Pandak Yogyakarta Melalui Keterampilan, Motivasi, dan Pendidikan

**Ignatius Soni Kurniawan[1]*, Bayu Aji Prabawa[2]**
[1,2]Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Jl. Kusumanegara 121 Yogyakarta
*Correspondence email: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

**Abstrak.** Kerajinan batik merupakan mata pencaharian bagi masyarakat perajin batik di Pandak Bantul Yogyakarta. Situasi pandemi membuat produksi batik menjadi terhambat, di tengah tantangan tersebut para perajin batik harus melatih keterampilan mereka guna menunjang kualitas ataupun produk serta membangkitkan motivasi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, motivasi, dan pendidikan terhadap produktivitas perajin batik di Pandak Bantul Yogyakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan ukuran sampel 70 perajin yang ditentukan menggunakan *accidental sampling*. Data diambil menggunakan survei kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan menyatakan bahwa keterampilan, motivasi, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pimpinan dapat mendorong produktivitas karyawan melalui anteseden tersebut.

**Kata Kunci**: Keterampilan; Motivasi; Pendidikan; Produktivitas.

***Abstract.*** *Batik craft is a livelihood for batik craftsmen in Pandak Bantul Yogyakarta. The pandemic situation has hampered batik production, in the midst of these challenges batik craftsmen must train their skills to support quality or products and raise their motivation. This study aims to determine the effect of skills, motivation, and education on the productivity of batik craftsmen in Pandak Bantul Yogyakarta. The study used a quantitative approach with a sample size of 70 craftsmen who were determined using accidental sampling. Data were taken using a questionnaire survey and processed using multiple linear regression analysis. The findings state that skills, motivation, and education have a positive and significant effect on productivity. Leaders can encourage employee productivity through these antecedents.*

***Keywords****: Education; Motivation; Productivity; Skills.*

## PENDAHULUAN

Perajin batik di sentra Batik Kecamatan Pandak Kabupatan Bantul Yogyakarta menjadikan pekerjaan membatik menjadi pencaharian namun demikian pandemi Covid-19 menurunkan tingkat pesanan batik. Pada saat pandemi, masyarakat lebih mementingkan pembelian bahan pokok dibanding kerajinan. Fenomena tersebut dialami oleh perajin batik di Pandak Bantul yang mengalami penurunan pesanan secara tajam akibat terdampak pandemi, namun demikian inovasi dilakukan dengan membuat masker batik yang mendapat pesanan hingga 70 ribu masker (Putri, 2020).

Karyawan mempunyai peranan vital dalam proses produksi, tidak hanya terkait kecepatan produksi namun juga penentu kualitas produk. Melalui karyawan yang berdaya, industri batik dapat menjadi penyintas pada masa pandemi Covid-19. Pemberdayaan mengarahkan karyawan untuk memiliki keterampilan, motivasi tinggi, dan pendidikan. Ketiga aspek tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memecahkan masalah-masalah dalam pekerjaan. Produktivitas merupakan komparasi hasil dengan masukan atau antara *output* dengan *input* yang diperkuat dengan dengan meningkatkan efisiensi *input* (bahan-tenaga-waktu) (Setiawan & Malawat, 2020). Efisiensi diperoleh jika karyawan berada pada sistem kerja, teknik dan adanya peningkatan keterampilan yang tepat. Pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya yang baik merupakan salah satu faktor untuk menjaga produktivitas. Tingkat produktivitas karyawan merupakan masalah yang *urgent* untuk diperhatikan oleh industri batik, karena dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil yang memengaruhi kepuasan pembeli.

Faktor yang harus diperhatikan oleh perajin batik adalah keterampilan. Keterampilan merupakan kompetensi ataupun kemampuan yang diperlukan guna menyelesaikan tanggungjawab. Keterampilan dapat berupa keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual yang berupa kompetensi memanfaatkan peluang, ketepatan menggunakan peralatan untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2012). Keterampilan kerja memberikan kontribusi dan manfaat yang berarti terhadap industri batik berupa kemampuan memecahkan situasi sulit dalam usaha. Karyawan dituntut memiliki keterampilan lebih dalam bekerja. Keterampilan lebih tersebut akan mempengaruhi hasil produksi, jika hasil dari proses produksi mempunyai kualitas yang rapi dan sesuai keinginan pembeli maka konsumen akan memiliki rasa puas dan percaya atas kualitas produk yang dibelinya. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2020) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian Latifah (2020) berfokus pada pengusaha konveksi yang memiliki kesamaan dengan perajin batik, dengan demikian keterampilan pekerja konveksi yang

mempengaruhi produktivitas diduga juga terjadi pada perajin batik.

Industri batik perlu memberikan pelatihan keterampilan khususnya kepada karyawan baru, namun demikian akuisisi keterampilan belum cukup untuk meningkatkan produktivitas. Dibutuhkan faktor pemotivasi untuk mendorong individu bekerja dengan lebih baik. Motivasi merupakan unsur dari dalam diri karyawan yang berperan sebagai daya penggerak atau unsur pendorong mau dan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan baik (Laksmiari, 2019). Motivasi berupa intrinsik maupun ekstrinsik (Ryan & Deci, 2017), motivasi intrinsik dapat berupa perajin yang menemukan kecintaan atas pekerjaanya sehingga menyukai pekerjaan membatik, adapun motivasi ekstrinsik berupa stimulan finansial dan non finansial dari lingkungan yang memotivasi individu untuk berperilaku produktif. Riset yang dilakukan oleh Setiawan & Malawat (2021) pada pegawai perkebunan menunjukkan bahwa produktivitas pekerja ditentukan oleh pemotivator yang dirasakan pekerja tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi perajin batik adalah pendidikan. Menurut Khojin, Utami, & Saifulloh (2020) pendidikan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki ataupun membangun sumber daya manusia melalui metode peningkatan kemampuan baik berupa kompetensi yang meliputi pengetahuan umum serta pengetahuan ekonomi sebagai upaya dalam memecahkan masalah yang dialami oleh perusahaan. Dengan demikian pendidikan yang diterima perajin batik akan menjadi aset bagi organisasi atau komunitas dalam upaya peningkatan pencapaian hasil. Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami apakah produktivitas perajin batik di Pandak Bantul disebabkan oleh keterampilan, motivasi, dan pendidikan sehingga dapat digunakan pengusaha untuk mengambil kebijakan memajukan perajin.

*Pengembangan Hipotesis*

Keterampilan merupakan kecakapan dan potensi yang dimiliki seseorang sebagai upaya penguasaan atas keahlian yang telah dimilikinya sejak lahir (Indraswari, Sari, Dewi, & Lestiyadi, 2021). Menurut Moehariono (2009) keterampilan kerja mengarah pada kemampuan menjalankan pekerjaan berdasar atas juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Pengusaha industri menyadari bahwa keterampilan kerja penting untuk diperoleh karyawan mereka agar menjadi luar biasa di bidangnya. Kompetensi memiliki dampak substansial pada pekerjaan produksi (Nishu & Lalrinzuala, 2021), demikian juga studi terdahulu dari Latifah (2020) dan Dangol (2020) yang menghasilkan bahwa keterampilan berpengaruh positif pada produktivitas.

H1: Keterampilan berpengaruh positif pada produktivitas.

Motivasi menyangkut apa yang "menggerakkan" orang untuk bertindak, motivasi lebih khusus berfokus pada apa yang memberi energi dan memberi arah pada perilaku atau memprediksi perilaku (Ryan & Deci, 2017). Motivasi tercipta dari terdapatnya perasaan butuh terhadap diri sendiri dan adanya dorongan untuk berkeinginan yang terarah pada hasil akhir dalam upaya memperoleh kepuasan (Hasibuan, 2012). Motivasi dimaknai sebagai keinginan yang didapat dari dalam diri sehingga menjadi sebab seseorang bertindak positif dan bersemangat dalam memberikan perannya secara maksimal sebagai penyelesaian atas tugas tertentu (Tannady, 2017). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif pada produktivitas (Swati & Komal, 2014; Maduka & Okafor, 2014; Ishaya, 2017; Hindriari, 2018; dan Sutrisno & Sunarsi, 2019).

H2: Motivasi berpengaruh positif pada produktivitas.

Pendidikan diberikan untuk mengembangkan individu termasuk sosialisasi dengan rekan untuk membangun keragaman cara berpikir (Permana, Mansur, & Rahman, 2020). Pada pekerja Bank Sumut Medan, pendidikan dan pelatihan mampu memrediksi capaian produktivitas (Yudha, Wasesa, & Utari, 2019). Seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya perlu dibekali pendidikan agar dapat bekerja dengan memenuhi standar kinerja. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dengan dibekali pendidikan yang minim, maka akan dihadapkan dengan kemungkinan kegagalan pencapaian kinerja yang lebih besar. Pendidikan ialah kegiatan dalam rangka perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan cara peningkatan kemampuan dan pemaknaan pengetahuan umum serta pengetahuan ekonomi meliputi peningkatan pengetahuan teori serta keterampilan sebagai usaha pemecahan masalah yang terjadi di dalam perusahaan (Khojin et al., 2020). Penelitian Permana et al. (2020), Damanik & Sahla (2020) dan Isnawati, Herawati, & Kurniawan (2020) menghasilkan temuan bahwa pendidikan berpengaruh positif pada produktivitas.

H3: Pendidikan berpengaruh positif pada produktivitas.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan pemilik perajin batik di Kecamatan Pandak, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 orang yang proses pengambilannya dilakukan dengan metode *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisoner dengan skala Likert dari 1-5, sangat sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (5). Peneliti meminta ijin secara resmi dan mendapatkan ijin dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Pemerintah Kabupaten Bantul agar mendapat respon positif dari perajin pada kuesioner yang didistribusikan secara

*online* menggunakan aplikasi *Google Form*. Distribusi dilakukan secara *online* karena pembatasan sosial akibat Pandemi Covid-19. Pengukuran variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Pengukuran

| Variabel | Indikator |
|---|---|
| Keterampilan | 1. Keahlian dasar<br>2. Keahlian teknis<br>3. Keahlian menyelesaikan masalah<br>(Setiawan & Malawat, 2020) |
| Motivasi | 1. Dorongan agar tujuan tercapai<br>2. Memiliki semangat dalam bekerja<br>3. Memiliki kreativitas<br>4. Mempunyai tanggung jawab<br>(Manan & Subakir, 2021) |
| Pendidikan | 1. Jenjang pendidikan formal<br>2. Kesesuaian jurusan<br>(Harliawan, Yasa, & Dewi, 2017) |
| Produktivitas | 3. Kuantitas kerja<br>4. Kualitas kerja<br>5. Ketepatan waktu<br>(Setiawan & Malawat, 2020) |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Item uji validitas dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel 0.2352 (2 tail; α=0.05). Pengujian menghasilkan r hitung variabel keterampilan (0.623 s.d. 0.732), variabel motivasi (0.281 s.d. 0.710), variabel pendidikan (0.515 s.d. 0.668) dan variabel produktivitas (0.565 s.d. 0.650) > 0.2319. *Cronbach's Alpha* keterampilan (0.692), motivasi (0.641), pendidikan (0.635) dan produktivitas (0.681) > 0.60 atau instrumen reliabel. Karakteristik responden (Tabel 2) menunjukan bahwa sebagian responden adalah laki-laki (71.4%). Mayoritas responden berumur 41 - 50 tahun (50%). Pendidikan terakhir responden terbanyak dari lulusan SLTA/sederajat (84.3%), serta sebagian besar telah menjadi perajin lebih dari 5 tahun sebanyak (65.7%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Kategori | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki – Laki | 50 | 71.4% |
| | Perempuan | 20 | 28.6% |
| Umur | < 30 | 1 | 1.4% |
| | 31 – 40 th | 15 | 21.4% |
| | 41 – 50 th | 35 | 50.0% |
| | > 50 th | 19 | 27.1% |
| Pendidikan terakhir | SLTP/sederajat | 2 | 2.9% |
| | SLTA/sederajat | 59 | 84.3% |
| | S1 | 9 | 12.9% |
| Lama menjadi perajin | < 2 th | 0 | 0% |
| | 2 – 5 th | 24 | 34.3% |
| | > 5 th | 46 | 65.7% |

Sumber: data olahan

Hasil asumsi klasik (Tabel 3) menunjukan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test* > 0.05), dan normalitas (*Kolmogorov-Smirnov test* > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10.00.

**Tabel 3.** Asumsi Klasik

| Bebas | Terikat | Heteroskedastisitas | Normalitas | Multikolonieritas | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *Sig.* | *Sig.* | *Tolerance* | *VIF* |
| Keterampilan | Produktivitas | 0.305 | 0.348 | 0.613 | 1.632 |
| Motivasi | | 0.886 | | 0.540 | 1.850 |
| Produktivitas | | 0.077 | | 0.529 | 1.890 |

Sumber: data olahan

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 4. Nilai signifikansi nilai t dari keterampilan, motivasi, dan pendidikan memiliki nilai 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang artinya hipotesis 1, 2, dan 3 diterima. Nilai *adjusted* $R^2$ sebesar 0.813 yang artinya keterampilan, motivasi, dan pendidikan mampu menjelaskan 81.3% produktivitas kerja perajin batik, sedangkan 18.7% dijelaskan variabel diluar penelitian ini.

**Tabel 4.** Hasil Regresi Berganda

| Model | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* | *Adjs.* $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | | |
| *(Constant)* | -1.839 | 1.989 | | -0.924 | 0.359 | 0.813 |
| Keterampilan | 0.302 | 0.062 | 0.324 | 4.865 | 0.000 | |
| Motivasi | 0.335 | 0.075 | 0.315 | 4.452 | 0.000 | |
| Pendidikan | 0.406 | 0.069 | 0.422 | 5.895 | 0.000 | |

Sumber: data olahan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2020). Hasil tersebut menegaskan bahwa keterampilan penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, jika pimpinan ingin meningkatkan produktivitas maka pelatihan wajib diberikan kepada pekerjanya. Menggunakan nilai rerata, indikator yang memiliki nilai rendah pada keterampilan yaitu pada "Saya mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas secara tepat waktu" (3.90), dan "Saya mampu membangun kerja sama dengan yang lain" (3.97), sedangkan yang memiliki indikator tertinggi dan perlu dipertahankan "Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu" (4.45) dan "Saya mampu menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas" (4.44).

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil ini menguatkan penelitian dari Ishaya, (2017) dan Hindriari (2018) yang membuktikan pentingnya motivasi terhadap produktivitas. Oleh karena itu jika atasan ingin meningkatkan produktivitas maka atasan perlu mengusahakan otonomi dan daya tarik pekerjaan itu sendiri untuk menciptakan pekerja yang mencintai proses membatik. Perhatian pada kesejahteraan juga penting untuk memotivasi karyawan. Indikator yang memiliki nilai rendah pada motivasi yaitu "Saya merasa

senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang" (rerata= 4.31) dan "Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya" (4.32), sedangkan nilai tertinggi "Saya merasa bangga dengan bekerja diusaha ini" (4.67) dan "Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan" (4.65).

Hasil uji atas hipotesis 3 menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas sehingga hipotesis diterima. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Permana et al. (2020), Damanik & Sahla (2020), dan Isnawati, Herawati, & Kurniawan (2020) yang membuktikan peranan pendidikan bagi produktivitas pekerja. Oleh sebab itu jika atasan ingin meningkatkan produktivitas maka kesesuaian pendidikan dalam rekrutmen dan memberikan pemberdayaan secara berkelanjutan merupakan hal yang perlu dipertimbangkan. Indikator yang mempunyai nilai rendah pada pendidikan meliputi "Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah" (4.18), dan "Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan saya" (4.21), sedangkan nilai tertinggi "Pendidikan formal yang saya tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan saya sekarang." (4.54) dan "Melalui pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja" (4.41).

Produktivitas mendapat pengaruh terbesar dari pendidikan, diikuti keterampilan, dan yang terlemah adalah motivasi. Pentingnya ketiga anteseden tersebut sesuai dengan temuan Damanik & Sahla (2020). Indikator yang memiliki nilai rendah pada produktivitas yaitu pada "Saya berusaha meningkatkan kualitas produk" (4.38) dan "Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan" (4.40), sedangkan nilai tertinggi "Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan" (4.64) dan "Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan" (4.50).

## SIMPULAN

Riset ini menghasilkan temuan bahwa keterampilan, motivasi (internal dan eksternal), dan pendidikan secara positif berpengaruh signifikan pada produktivitas. Item anteseden yang masih rendah yang telah disebutkan di bagian pembahasan dapat menjadi bahan pertimbangan bila ingin meningkatkan derajat produktivitas kerja karyawan. Temuan ini juga dapat menjadi referensi penelitian berikutnya yang ingin memahami faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja batik. Penelitian dilakukan pada situasi pandemi Covid-19 pada tahun 2021 maka penelitian ke depan perlu mengaitkan bagaimana kemampuan pekerja menjadi penyintas pada situasi krisis seperti penurunan pesanan Batik.

## DAFTAR PUSTAKA

Damanik, S. R., & Sahla, H. (2020). Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMPN 1 Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Sains Ekonomi*, *1*(1), 93–103.

Dangol, P. (2020). An Analysis of Factors Improving Productivity at Work. *Quantitative Economics and Management Studies*, *1*(4), 268–274. https://doi.org/10.35877/454ri.qems200

Harliawan, H., Yasa, I. G. W. M., & Dewi, M. H. U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *6*(7), 2697–2730. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p04

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hindriari, R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Usaha Teknik Indonesia. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, *1*(1), 235–252. https://doi.org/10.33753/madani.v1i1.12

Indraswari, T., Sari, S. P., Dewi, K. S., & Lestiyadi, A. P. (2021). *Pelatihan Keterampilan dan Kreativititas Guna Meningkatkan Penghasilan Rumah Tangga (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Ciputat, Ciputat, Tangerang Selatan)*. *2*(1), 44–53.

Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *6*(2), 94–107. https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i2.191

Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *5*(2), 210–215.

Khojin, N., Utami, S. N., & Saifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembutik Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea :*, *2*(5), 98–105.

Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *11*(1), 54–63.

Latifah, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. *Endocrine*, *2*(5), 142–151.

Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of

Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, *2*(7), 137–147.

Manan, M. A., & Subakir. (2021). Pengaruh Kompetensi , Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Syafi'ie Nasional Utama Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, *2*(1), 127–132.

Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nishu, S., & Lalrinzuala, A. (2021). Employees' Knowledge and Skills on Work Productivity at the Manpower Department. *Journal La Bisecoman*, *2*(3), 1–5. https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v2i3.408

Permana, A. D., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan. *E-Jurnal Riset Manajemen*, *9*(13), 108–122.

Putri, M. P. (2020). Pengrajin Batik di Bantul Sepi Order Terdampak Pandemi. Retrieved May 12, 2021, from rri.co.id website: https://rri.co.id/yogyakarta/bisnis/ekonomi/906478/pengrajin-batik-di-bantul-sepi-order- terdampak-pandemi

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness Richard. In *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry* (Vol. 27). New York: The Guildford Press.

Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, *1*(2), 50–61.

Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *6*(2), 187–196. https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438

Swati, S., & Komal, K. (2014). The international journal of business & management. *Fostering Creativity & Innovation In Marketing Communication through Social Media*, *2*(1), 19–24.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Yudha, T. K., Wasesa, S., & Utari, D. (2019). Peranan Pendidikan Dan Pelatihan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, *4*(2), 101–106.