

BEBERAPA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM DI KOTA BATU

Marsiana Klara Mbadhi ¹, Cakti Indra Gunawan ², Wily Tri Hardiyanto ³

clarambadhi@gmail.com

Manajemen, Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggadewi, Malang, Indonesia

INDEXING	ABSTRACT
Keywords: Keyword 1; Produktivitas Kerja Keyword 2; Rekrutmen Keyword 3; Pemberian Gaji Keyword 4; , Insentif, Keyword 5; , UMKM Batu	UMKM merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian Indonesia, dengan kontribusi signifikan terhadap APBN. Kota Batu salah satu daerah yang melaksanakan pengembangan UMKM. Data dari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Batu tahun 2024 menunjukkan UMKM di Kota Batu mencapai 21.270 unit. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh rekrutmen karyawan, pemberian gaji, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Kota Batu, khususnya UD Kerupuk Singkong Nusantara Putra. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (Sensus atau Total Sampling dari populasi) yaitu sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner (data primer). Metode analisa data yaitu regresi linear berganda, Uji t parsial dan Uji Simultan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil hipotesis Uji t variabel Rekrutmen Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang bekerja di UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dengan nilai t hitung = 2,371, Pemberian Gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung = 2,475, Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung = 2,466, semua variabel (nilai t hitung > t tabel = 2,055). Sehingga hipotesis H1, H2, H3 diterima dan dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda untuk menguji arah pengaruh variabel yaitu X1, X2, X3 terhadap hasil koefisien regresi (X1) sebesar 0,415 memiliki pengaruh positif, koefisien regresi (X2) sebesar 0,5 memiliki pengaruh positif (paling dominan) dan koefisien regresi (X3) sebesar 0,443 memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Sehingga semua variabel independen terhadap variabel dependen signifikan dengan tanda menyatakan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X1), Pemberian Gaji (X2) dan Insentif (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) atau berpengaruh sebesar 62,5% (R²). Hasil ini membuktikan bahwa semua variabel independen mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan yang bekerja di UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra

PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan bersama (Amanah et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertanggung jawab atas perekrutan dan seleksi karyawan, berdasarkan kajian Gunawan dkk (2024) MSDM juga melibatkan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia

(SDM) mengalami perubahan signifikan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika global. UMKM merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian Indonesia, untuk ketahanan dan kekuatan secara makro. Hal ini seperti dikaji oleh Irawati dan Prasetyo (2021) bahwa perkembangan UMKM telah mencapai signifikan dengan membantu APBN. Kota Batu merupakan salah satu daerah yang melaksanakan pengembangan UMKM. Dalam pelaksanaan pengembangan UMKM, permasalahan yang dialami oleh pelaku UMKM sebagaimana dikemukakan oleh WaliKota Batu dalam acara Batu City Expo 2023 antara lain permodalan, akses pasar yang belum maksimal, belum optimalnya pengembangan teknologi, dan kurangnya pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia (humas.batukota.go.id, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik yang sama, yakni oleh Ainiyah, Kurniawan dkk (2025), Silalahi dkk (2025), Sawal dkk (2025), Gunawan dan Sri Rizki dkk (2025), Sumbang dkk (2025), Ismunandar (2025), Nadapdap dkk (2025), Purwaningsih dkk (2023), Hermanto (2022), Gunawan dkk (2022).

Berdasarkan dari masalah di atas peneliti memiliki alasan yang kuat mengapa mengambil judul Beberapa Variabel yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan UMKM di Kota Batu. Dengan mengangkat Judul ini, peneliti dapat menemukan masalah yang dihadapi oleh masyarakat UMKM Kota Batu. Perbedaan Penelitian Saat Ini Dengan Penelitian Sebelumnya Adalah Perbedaan Tempat Penelitian Dan Metode. Penelitian-Penelitian Di Atas Belum Membahas Atau Mengkaji Penggunaan Financial Teknologi Bagi UMKM UD Kerupuk Nusantara Putra. Dengan Demikian Penelitian Ini Akan Memberikan Kontribusi Yang Positif Terhadap Perkembangan Ilmu Pengetahuan Bidang Manajemen Keuangan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar sekolah sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Nawawi (2000:175) menjelaskan bahwa untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer.

2. Definisi Tentang Gaji

Upah/gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Assari, Desa, & Subramaniam (2019: 51) mengatakan bahwa gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen.

3. Definisi Insentif

Insentif individu itu adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan dibayar berdasarkan unit yang dikeluarkan. Program ini merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan imbalan.

Dessler (2015), mengatakan bahwa insentif individu dapat menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, sistem insentif individu juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi, karena karyawan akan lebih fokus pada pencapaian target dan hasil yang diinginkan.

4. Definisi Produktifitas Karyawan

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017) Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian merupakan salah satu hal penting yang digunakan sebagai objek penelitian dimana kegiatan peneliti yang dilakukan pada penelitian ini agar mempermudah peneliti untuk mendapatkan data-data yang valid. Peneliti melakukan penelitian pada UMKM UD Kerupuk Nusantara Putra, Desa Pendem Kec. Junrejo Kota Batu, Jawa Timur.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 3 bulan, mulai dari Oktober hingga Desember 2025. Tahapan penelitian meliputi persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan akhir.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Dalam penelitian ini, data akan di kumpulkan melalui kuesioner yang di sebarakan kepada sampel karyawan dari UMKM UD Kerupuk Nusantara Putra yang berlokasi pada Jalan. Wijaya kusum, Dusun Sekar Putih, RT 36 Rw 09, Desa Pendem Kec. Junrejo Kota Batu, Jawa Timur.

4. Jenis Sumber data

Jenis sumber data yang di gunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder:

1. Dari Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung data sumber pertama atau peneliti sendiri melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh orang lain, atau Lembaga lain dan biasanya sudah tersedia dalam bentuk laporan, statistic, dan dokumen. Peneliti menggunakan data sekunder untuk mendukung atau melengkapi data primer yang dikumpulkan.

5. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan UMKM UD Kerupuk Nusantara Putra yang berjumlah 30 orang responden.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga Jumlah Sampelnya adalah sebanyak 30 orang responden.

6. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan Langkah yang paling stategi dalam penelitian, Teknik Pengambilan Data dengan Metode Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi.

7. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat mengurai dan menjelaskan. Analisis ini menggunakan rumus dan menafsirkan gambar yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, sehingga dapat di ketahui gambar umum perusahaan yang di teliti. Hasil pengumpulan data melalui angket, dilakukan dengan analisis terhadap distribusi frekuensi jawaban responden terkait dengan beberapa variabel yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan UMKM di Kota Batu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,425	5,192		7,312	,005		
	REKRUTMEN	,415	,149	,419	2,371	,048	,987	1,013
	PEMBERIAN GAJI	,503	,203	,511	2,475	,020	,549	1,822
	INSENTIF	,443	,115	,438	2,466	,031	,545	1,833

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah SPSS 26. (2025)

Tabel 2 Uji Regresi KUBear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Residual Berganda		
Variabel	B	Keterangan
Unstandardized Coefficients		
Constant	10,425	Positif
(X ₁)	0,415	Positif
(X ₂)	0,503	Positif
(X ₃)	0,443	Positif

Sumber : Data primer diolah (2025)

Dari table 1 dan 2 di atas Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji regresi linear berganda untuk menentukan arah pengaruh antara positif dan negatif dan jika dengan signifikansi 0,05, jika $p\text{-value} < 0,05$, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap signifikan. Pengaruh positif merupakan pengaruh yang saling mendukung antar variabel X terhadap Y. Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi untuk mengukur tingkat pengaruh variabel independen Rekrutmen Karyawan (X₁), Pemberian Gaji (X₂) dan Insentif (X₃) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD kerupuk Singkong Nusantara Putra menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + E$$

$$Y = 10,425 + 0,415 + 0,503 + 0,443$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat diartikan bahwa, untuk nilai variabel Dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 10,425, artinya Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan tinggi sebelum dipengaruhi oleh Variabel Independen X₁, X₂ dan X₃. Jika nilai variabel X₁, X₂, X₃ bertambah sebesar 1,361 maka nilai pengaruh total sebesar 11,786, dengan demikian makna nilai regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Y = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan yang merupakan variabel terikat serta nilainya akan diprediksi oleh variabel Rekrutmen Karyawan (X₁), Pemberian Gaji (X₂) dan Insentif (X₃).

X₁ = Koefisien regresi (X₁) sebesar 0,415 berpengaruh positif, untuk nilai signifikansi 0,05, nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,048 < 0,05$ artinya variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, dengan tanda menyatakan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini artinya semakin baik proses rekrutmen karyawan di UD kerupuk Singkong Nusantara Putra, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

X₂ = Koefisien regresi (X₂) sebesar 0,503 untuk nilai signifikansi 0,05, nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,020 < 0,05$ artinya variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, dengan tanda menyatakan bahwa variabel Pemberian Gaji (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini artinya semakin baik pemberian gaji kepada karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperbaiki sistem pemberian gaji yang adil dan kompetitif

X₃ = Koefisien regresi (X₃) sebesar 0,443 untuk nilai signifikansi 0,05, nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,031 < 0,05$ artinya variabel independen terhadap variabel dependen signifikan, dengan tanda menyatakan bahwa variabel Insentif (X₃) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini artinya semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. UD

kerupuk Singkong Nusantara Putra dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperbaiki sistem insentif yang adil dan memotivasi karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa variabel Pemberian Gaji (X2) berpengaruh dominan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dengan koefisien regresi sebesar 0,503.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali, (2018) Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial antar variabel independen. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan uji $t < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. jika $t \text{ statistic} > t \text{ table}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Latan dan Temalagi, 2013). Yaitu pada penelitian ini variabel Rekrutmen Karyawan (X1) Pemberian Gaji (X2) dan Insentif (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dalam penelitian terkait judul Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Di Kota Batu. Adapun besarnya nilai masing-masing pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 3 Uji t Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig t
(X ₁)	2,371	2,055	0,048
(X ₂)	2,475		0,020
(X ₃)	2,438		0,031

Sumber : Data primer diolah (2025)

Hasil perhitungan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu :

- 1) Rekrutmen Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM di Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra karena nilai $t_{hitung} = 2,371 > t_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan sebesar 0,048 ($p < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti adanya Rekrutmen Karyawan mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra.
- 2) Pemberian Gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM di Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra karena nilai $t_{hitung} = 2,475 > t_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan sebesar 0,020 ($p < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti adanya Pemberian Gaji mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra.
- 3) Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM di Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra karena nilai $t_{hitung} = 2,466 > t_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan sebesar 0,031 ($p < 0,05$), sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti adanya Insentif mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra.

Uji Parsial (Uji F Simultan)

Menurut Sugiyono, (2021) Uji F secara simultan yaitu uji statistik untuk mengetahui pengaruh gabungan antara variabel bebas yaitu apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama

terhadap variabel terikat. Yaitu variabel independen Rekrutmen Karyawan (X1), Pemberian Gaji (X2) dan Insentif (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) UMKM di Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra secara bersama/gabungan, berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,299	3	10,766	14,558	,000 ^b
	Residual	50,368	26	1,937		
	Total	82,667	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, REKRUTMEN, PEMBERIAN GAJI

Sumber : Data primer diolah SPSS 26. (2025)

Dadri table 4 di ats, dapat diketHasil uji F didapatkan nilai $F_{hitung} (14,558) > F_{tabel} (2,980)$ dengan nilai signifikan (0,000) yang berarti bahwa secara bersama-sama / gabungan Kesadaran Rekrutmen Karyawan (X1), Pemberian Gaji (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UMKM di Kota Batu khususnya UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dalam Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga H_4 diterima artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga, UD kerupuk Singkong Nusantara Putra dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan dan memperbaiki ketiga faktor tersebut secara komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Rekrutmen Karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Pemberian Gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya pemberian gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Insentif yang diberikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Rekrutmen Karyawan, Pemberian Gaji, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya ketiga variabel tersebut dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Basuki, Rachmawati Prasetyoning, Dyah Sawitri, and Umi Muawanah. (2025). "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai." *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 2.1 : 655-667. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/2707>
- Borman, Aaliyah Putrdewanti, Irwan Yantu, and Robiyati Podungge. (2025). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GORONTALO." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 8.2: 20-35. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/34275>
- Damayanti, Intan. (2022). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ace Hardwre Indonesia Tbk Cabang Batubulan Gianyar*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4121/>
- Dea, Haliza Rahma, Nurul Aulia, and Yulia Novita. (2025). "PERAN MOTIVASI DAN KETERAMPILAN WIRAUSAHA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS UMKM DI ERA DIGITAL." *Journal Education, Sociology and Law* 1.1: 727-732. <https://publisherqu.com/index.php/edusola/article/view/2301>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat.
- Dewi, V. F. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- Faeni, Dewi Puspaningtyas, et al. (2025). "Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Umkm Sektor Manufaktur Di Indonesia." *CENDEKIA: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah* 2.5: 742-756. <https://manggalajournal.org/index.php/cendekia/article/view/1243>
- Febryan Syahputra, Gilang. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada cabang UMKM Samudera Keset di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/45381/>
- Fisabilillah, Ladi Wajuba Perdini. (2025). "Pengaruh Persepsi Pendidikan, Upah, Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Shuttlecock Astra Surabaya: Pengaruh Persepsi Pendidikan, Upah, Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Shuttlecock Astra

Surabaya." Independent: Journal of Economics 5.2: 46-59.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent/article/view/68013>

- Gunawan, C. I., Setiaji, J., & Susanti, R. A. D. (2022). BEBERAPA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA UMKM BAKSO BAKAR SS KOTA BATU. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1171–1178. [DOI: 10.34308/eqien.v11i1.845].
- Gunawan, C. I. ., Suhendrik, H. ., Supartini, N. ., Dyanasari, D., Aditia, D. ., Yoga, T. ., Bah, C. . (2024). An integrated food management framework: A preventive measure for food scarcity during the Prabowo Subianto administration. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 2160–2167. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2404>
- Gultom, Elisabet, Zulkarnain Nasution, and Nur'Ainun Gulo. (2025). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN VARIABLE INTERVENING KOMPETENSI PADA KARYAWAN KSP SUMBER MUTIARA." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 18.2 : 1704-1719. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/971>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Hidayatullah, Rizaldi Pratama. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, sistem gaji dan pemahaman akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan: Studi pada UMKM Cafe Kota Batu. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/71326/>
- Imansyah, Imansyah, Budi Wahono, and Khalikussabir Khalikussabir. (2021). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Peternak Sapi Desa Beji Kota Batu)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 10.03. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/12688>
- Inna, APLIANA TAMO, C. I. Gunawan, and M. Nurhidayat. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UMKM (Studi Kasus di Home Industri Kerupuk Singkong HDR Kota Batu). Diss. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/2784>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (hlm. 1297-1349). Rand McNally.
- Malikhah, Ikhah, Anggi Pratama Nst, and Yesika Sari. (2024). "Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 7.2: 225-235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/21773>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Maulidiya, Shofiatul. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Batu. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/63179/>
- Mia, Yasinta Fartika, R. Y. Susanto, and Emqi MF. (2021) Peran Motivasi Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Lima Sarana Bersih Kelurahan Tlogomas Kota Batu. Diss. FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/576>
- Milla, R. O. F. I. N. U. S., M. Rifa'i, and A. P. Nugroho. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Industri Keramik (Studi pada Central Keramik Dinoyo Kota Batu). Diss. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungga Dewi. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/4592>
- Mimuk, MARIA OVALINA, A. As' adi, and L. D. Ekasari. (2024). Pengaruh Kompatibilitas, Komitmen Pemilik dan Tekanan Kompetitif terhadap Penerapan Akuntansi Digital pada UKM Kota Batu. Diss. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungga Dewi. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/3944>
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., & Tyasha Ayu, M. S. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Umkm Masyarakat Pesisir Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 7(3), 305-327. <http://repository.um-surabaya.ac.id/id/eprint/8399/>
- Novitasari, Eka. (2025). Analisis pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/80608/>
- Pahlevi, Syah Reza, and Hasan Ubaidilah. (2022). "Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Yoga Bag's terhadap Produktivitas Kerja." *Innovative Technologica: Methodical Research Journal* 1.1: 12-12. <https://innovative.pubmedia.id/index.php/Innovative/article/view/76>
- Pratama, Aditia. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir. Diss. 021008 Universitas Tridinanti Palembang. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/10286/>
- Pratama, Satria Yudha, and Mirzam Arqy Ahmadi. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo." *Indonesian Journal Entrepreneurship Finance and Business Management* 2.01. <https://ijefbm.stiemi.ac.id/index.php/ijefbm/article/view/86>

- Pristiwantini, Jielma Rengganis. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI HAMBATAN EKSPOR PRODUK KOPI USAHA MIKRO DAN MENENGAH (UMKM) KABUPATEN MALANG (Studi Kasus: Kabupaten Malang, Jawa Timur). Diss. Universitas Muhammadiyah Malang. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/7830/>
- Raytasyah, Zeinnisa Inggit, and Bowo Santoso. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis* Syariah 6.3: 3916-3927. <https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/view/5098>
- Ridho, Syeikhu Alfa, et al. (2025). "Produktivitas Karyawan UMKM: Tinjauan dari Perspektif Motivasi dan Lingkungan Kerja." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3.8:17.27. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jjiem/article/view/6104>
- Rozzaqiyah, Husna, et al. (2021). "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek." *Journal Industrial Servicess* 6.2: 85-92. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/62001>
- Sa'diyah, S. K. (2024). Pengaruh literasi keuangan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Malang Raya dengan sistem informasi akuntansi sebagai variabel moderasi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/66576/>
- Sari, D. N. I., & Wulandari, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 777-784. <https://www.journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/1273>
- Sinaga, Mahaitin H., Sri Martina, and Djahotman Purba. (2024). "Pengaruh Modal Kerja, Jam Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pendapatan UMKM Di Kabupaten Simalungun." *Jurnal Ilmiah Accusi* 6.1: 151-160. <http://jurnal.usi.ac.id/index.php/jia/article/view/313>
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistika Terapan: Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sobirin, Sobur, Arga Sutrisna, and Suci Putri Lestari. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ssc Quality Tasikmalaya." *Jurnal Manajemen Riset Inovasi* 1.4: 153-171. <https://prin.or.id/index.php/mri/article/view/1837>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Uga, F. P., Ekasari, L. D., & Sularsih, H. (2025). Pengaruh Inovasi Produk, Kualitas Produk dan Produktivitas Kerja terhadap Pendapatan UKM di Kota Batu (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi). <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/4503>
- Viktor, Oktavianus, R. A. D. Novitawati, and C. I. Gunawan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Batu. Diss. Fakultas Ekonomi dan Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/1927>
- Wina, Nur Maria Yunita, R. Y. Susanto, and M. Askiyanto. (2025). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Diss. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi. <https://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/4598>

