

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAJINAN PERHIASAN MUTIARA DI SEKARBELA
KOTA MATARAM**

Erwin Kurniawan¹, Akung Daeng², Endang Astuti³

^{1,2,3}Universitas Mataram

Corresponding Author: Kurniawanerwin424@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan usia kerja terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ekplanasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda sebagai cara untuk pengolahan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel usia secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara. Secara simultan variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan usia kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan Mutiara

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Usia Kerja, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Banyak daerah di Indonesia telah mengembangkan perekonomiannya melalui industri kerajinan tangan. Usaha industri adalah kegiatan ekonomi yang ditujukan untuk menghasilkan barang atau jasa, berlokasi di lokasi tertentu, memiliki catatan manajemen sendiri yang berkaitan dengan produksi dan struktur biaya, dan terdiri dari satu atau lebih karyawan (BPS, 2023). Konsep industri kerajinan adalah kegiatan berbasis kreativitas yang nantinya mempengaruhi perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, dan sektor ini juga dapat menyerap tenaga kerja. Dinas Perdagangan Provinsi NTB mencatat ekspor Mutiara NTB terus berkembang, serta jadi komoditas ekspor andalan NTB dimana nilai ekspor mutiara Provinsi NTB menggapai Rp25 miliar (SUARANTB, 2022). Data diatas menunjukkan perkembangan industri perhiasan di NTB terus meningkat dimana dengan meningkatnya penjualan

menggambarkan tingkat produktivitas yang bekerja pada industri perhiasan ini sangat baik.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogramkan masalah sumber daya manusia (Adhadika, 2013). Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Secara umum produktivitas mempunyai peranan penting dalam pengelolaan perusahaan mulai dari aspek karyawan, aspek kepemimpinan aspek sarana kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin teknologinya (Bahri et al., 2017). Selain itu, produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu unsur penting yang berperan sebagai alat ukur untuk menentukan keberhasilan suatu usaha dalam perusahaan (Danik Mely Yani, I Wayan Subagiarta, 2016). Sehingga keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan tergantung dari keberhasilan setiap pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut, maka produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu aspek yang diperlukan dalam menjalankan suatu usaha.

Namun terkadang suatu perusahaan juga mengalami hambatan dalam mengkoordinasikan karyawan agar selaras dengan kemauan dan tujuan yang akan dicapai, sehingga setiap individu yang menjalankan aktivitas - aktivitas didalam perusahaan mempunyai hal kepribadian, watak, minat, bakat, latar belakang, pendidikan, harapan dan kebutuhan berbeda – beda (Syahdan, 2017). Dengan perencanaan sumber daya yang matang, sehingga produktivitas tenaga kerja bisa ditingkatkan, hal ini dilakukan dengan motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan usia kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas telah banyak dilakukan oleh peneliti- peneliti sebelumnya dan mempunyai hasil yang berbeda antara peneliti satu dengan peneliti lainnya.

Faktor pertama yaitu motivasi kerja. Aldi dan Susanti, (2019) pemberian motivasi kepada individu atau kelompok harus mempunyai kesamaan tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamonangan et al, (2015) yang berkaitan dengan motivasi menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, dimana perusahaan yang memiliki ukuran baik kecil atau perusahaan besar biasanya memerlukan motivasi untuk memajukan kinerja karyawan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pengalaman kerja. Herawati, (2013) menyatakan adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Penelitian Hermawan, (2017) sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hidaya et al, 2020) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sehingga Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja menunjukkan bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan (Hamonangan, Lubis & Rahman, 2015). Penelitian Syahdan (2017) sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ulum et al., 2018) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Faktor terakhir yang mempengaruhi produktivitas adalah usia kerja. Usia kerja merupakan rentang waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dalam suatu pekerjaan atau profesi. Usia kerja biasanya dihitung mulai dari saat seseorang memulai karir profesionalnya hingga saat berhenti bekerja secara menyeluruh (Nainggolan et al., 2012). Penelitian Wirawan et al., (2014) sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pamungkas et al., (2017) yang menyatakan Usia kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ekplanasi. Penelitian ini dilakukan di wilayah sekarbela kota Mataram, Selain itu di sekarbela kota Mataram dipilih secara khusus sebagai lokasi penelitian karena jumlah pengerajin industri perhiasan mutiara disana terbilang cukup banyak dibandingkan wilayah lain yang ada di kota mataram. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan usia kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Untuk penelitian ini, jumlah sampel yang dikumpulkan berjumlah 35 responden. Data kuantitatif hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25.0. Sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.401 + 0.643X_1 + 0.172X_2 + 0.117X_3 - 0.114X_4$$

- a. Konstanta sebesar 10.401 artinya terdapat pengaruh yang searah antara motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan usia kerja terhadap produktivitas kerja pada

industri kerajinan perhiasan Mutiara di Sekarbela Kota Mataram sama dengan nol (0) atau konstan maka produktivitas kerja sebesar 10.401

- b. Setelah melakukan uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS maka variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan koefisien regresi pada variabel motivasi kerja bertanda positif sebesar 0,643, artinya menunjukkan bahwa setiap bertambahnya motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,643.
- c. Variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,002 kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,172 bertanda positif, artinya setiap bertambahnya satu tahun pengalaman kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja sebesar 0,172.
- d. Variabel keterampilan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,045 kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,117 bertanda positif, artinya setiap bertambahnya keterampilan kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,117.
- e. Variabel usia kerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 0,624 lebih dari 0,05 dan koefisien regresi pada variabel usia kerja bertanda negatif sebesar -0,114, artinya setiap bertambahnya satu tahun usia maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,114.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan usia kerja 0,200. Karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, terlihat bahwa nilai tolerance variabel bebas (motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan usia kerja) $>$ dari 0,10 dan masing-masing nilainya $<$ 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

Tabel 1 Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.485	4	7.621	31.308	.000 ^b
	Residual	7.303	30	.243		
	Total	37.788	34			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 31.308 dan nilai sig 0,000. Maka dalam penelitian ini, didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.667 > 2,91$) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian motivasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), keterampilan kerja (X3), Usia kerja (X4), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Uji Parsial

Tabel 2 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.401	2.079		5.004	.000
	X1	.643	.098	.539	6.536	.000
	X2	.172	.347	.121	3.474	.002
	X3	.117	.056	.179	2.088	.045
	X4	-.114	.033	-.851	-4.95	.624

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat diinterpretasikan uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.536 dan nilai signifikansi 0,000. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.536 > 1,69552$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.474 dan nilai signifikansi 0,002. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.474 > 1,69552$), dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya pengalaman kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa keterampilan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.088 dan nilai signifikansi 0,045. dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.088 > 1,69552$), dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram.

4. Pengaruh Usia Kerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui bahwa usia kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,495 dan nilai signifikansi 0,624. dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,495 < 1,69552$), dan nilai signifikansi $0,624 > 0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak dan H0 diterima, artinya usia kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.781	.493

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25

Berdasarkan pada Tabel 3 dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,781 yang menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dijelaskan oleh motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan usia kerja memiliki sebesar 78,1% sedangkan sisa dari nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 21,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dan diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Kerajinan Perhiasan Mutiara Di Sekarbela Kota Mataram

Berdasarkan hasil peneitian ini, hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 6.536 dengan t tabel sebesar 1,69552, maka nilai t hitung $>$ t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga pengujian hipotesis penelitian ini adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan di Sekarbele Kota Mataram. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin besar tingkat

produktivitas yang diberikan oleh karyawan pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram. Hasil penelitian didukung teori tentang motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Artinya terdapat hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari, N. P. P. (2019), Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013), Adiwinata, I. (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Kerajinan Perhiasan Mutiara Di Sekarbela Kota Mataram

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 3.474 dengan t tabel sebesar 1,69552, maka nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel pengalaman kerja adalah $0,002 < 0,05$. Sehingga pengujian hipotesis penelitian ini adalah H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan di Sekarbela Kota Mataram. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin lama seorang karyawan bekerja dalam menekuni industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram sehingga mempunyai pengalaman untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan lebih tinggi daripada karyawan yang baru mempunyai pengalaman dalam bidang industri perhiasan mutiara. Hasil penelitian ini didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, S. (2020), Putri, H. R. (2016), dan Sulaeman, A. (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Kerajinan Perhiasan Mutiara Di Sekarbela Kota Mataram

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2.088 dengan t tabel sebesar 1,69552, maka nilai t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel pengalaman kerja adalah $0,045 < 0,05$. Sehingga pengujian hipotesis penelitian ini adalah H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan di Sekarbela Kota Mataram. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, Dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang terampil, karyawan yang bekerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram menggambarkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Hasil penelitian ini didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Wiranti, W. (2016), Syahdan, F. (2017), dan Ibrahim, I. F. (2018) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap

produktivitas kerja.

4. Pengaruh Usia Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Kerajinan Perhiasan Mutiara Di Sekarbela Kota Mataram

Berdasarkan hasil peneitian ini, hasil uji t diketahui nilai t hitung sebesar -495 dengan t tabel sebesar 1,69552, maka nilai t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan pada variabel usia kerja adalah 0,624 > 0,05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian ini adalah H4 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial usia kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karena semakin tua usia karyawan maka tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan akan menurun. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aprilyanti, S. (2017), yang menyatakan bahwa usia kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu hasil uji pengaruh variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram sedangkan variable usia secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram. Hasil uji pengaruh variable motivasi kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan usia kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada industri kerajinan perhiasan mutiara di Sekarbela Kota Mataram.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran, pertama pemerintah diharapkan lebih memperhatikan dan mengembangkan industri kerajinan perhiasan mutiara terutama yang ada di Sekarbela Kota Mataram. Pemerintah juga diharapkan dapat menyediakan data-data tentang pengrajin industri perhiasan mutiara dengan lebih spesifik. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk menambah lagi variable lain yang belum dimasukkan kedalam penelitian ini demi menyempurnakan hasil dari penelitian. Dengan demikian dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, T. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang Dan Kecamatan Gunungpati). Diponogoro Semarang.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>

- Bahri, S., Fatimah, & Anita. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Seminar Nasional Teknik Industri [SNTI2017], 244–251.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Perusahaan Industri Pengolahan - Klasifikasi Industri. Bps.co.id. <https://ppukab.bps.go.id/subject/9/industri.html>
- Danik Mely Yani, I Wayan Subagiarta, L. Y. (2016). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pengrajin Emas di Desa Jokarto Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. 3–6.
- Edi, S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Hamonangan, A., Lubis, Z., & Rahman, A. (2015). Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 8(1), 33–43.
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & Nurbiah, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1071–1085.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173–178. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Malayu, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. In PT. Toko Gunung Agung.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- SUARANTB. (2022). Nilai Ekspor Mutiara NTB Mencapai Rp25 Miliar pada 2022. [Suarantb.com. https://www.suarantb.com/2022/05/31/nilai-ekspor-mutiara-ntb-mencapai-rp25-miliar-pada-2022/](https://www.suarantb.com/2022/05/31/nilai-ekspor-mutiara-ntb-mencapai-rp25-miliar-pada-2022/)
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja. 5(1), 81–88.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 12.

<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>