

## **Pengaruh *Knowledge Management*, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul**

**Feri Trianawati\*, Syamsu Hadi, Epsilandri Septyarini**

Program Studi Manajemen, Ekonomi, UST Yogyakarta

\*Correspondence: feritriana321@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh manajemen pengetahuan, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Desa Batik Giriloyo Kabupaten Bantul. Studi ini akan mengkaji dampak individual dari faktor-faktor ini serta pengaruh gabungannya. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sebanyak 60 responden akan dipilih sebagai sampel dari UMKM Batik Desa Giriloyo Kabupaten Bantul. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan pemberian kuesioner. Memanfaatkan Regresi Linier Berganda untuk keperluan analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki dampak yang merugikan dan tidak signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja meningkat secara signifikan melalui pelatihan. Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja. Manajemen pengetahuan, pelatihan, dan kebahagiaan kerja memiliki dampak simultan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Knowledge Management, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Produktivitas

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of knowledge management, training and job satisfaction on work productivity in MSMEs in Batik Giriloyo Village, Bantul Regency, both partially and simultaneously. In this research, researchers used quantitative research methods. The number of batik making samples that will be taken from the UMKM Batik Village Giriloyo, Bantul Regency is 60 respondents. The data in this study was collected using a questionnaire. Data analysis using Multiple Linear Regression. The research results show that knowledge management has a negative and insignificant effect on work productivity. Training has a positive and significant effect on work productivity. Job satisfaction has a positive and significant effect on work productivity. Knowledge Management, training, and job satisfaction have a positive and simultaneous effect on work productivity.*

**Keywords:** Knowledge Management, Training, Job Satisfaction, Productivity

### **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sangat penting bagi pembangunan dan kemajuan perekonomian. Selain berkontribusi terhadap pembangunan dan kesejahteraan perekonomian Indonesia, UMKM juga berperan penting dalam mengatasi pengangguran. UMKM yang kinerjanya kuat memerlukan dukungan sumber daya manusia berkaliiber tinggi yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang unggul. Seiring dengan kebutuhan Industri 4.0 atau digitalisasi, masyarakat menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan UMKM. Masyarakat dibimbing untuk terus memperbaharui keterampilannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasar saat ini dan masa depan (Utami & Welas, 2019).

Sudah menjadi sebuah kewajiban bagi para pelaku UMKM untuk mendapatkan keunggulan dalam bersaing sehingga bisa memenangkan persaingan tersebut. *Knowledge Management* (Pekerjaan yang bersumber daya sebuah pengetahuan untuk menghasilkan output intelektual dan berbasis *Knowledge*, seperti solusi dan produk baru) adalah tantangan paling luar biasa bagi manajemen. Produktivitas seorang pekerja mengacu kepada efisiensi *Knowledge Management*. Untuk mengoptimalkan pekerjaan intelektual yang berbasis pengetahuan. *Knowledge Management* di sini mengacu pada tugas intelektual dan kognitif yang melibatkan penciptaan dan penerapan pengetahuan

untuk improvisasi (Kianto et al., 2019). Tugas yang berbasis *Knowledge* dan keterampilan manajemen diri untuk mengelola pekerjaan yang belum terstruktur, otonomi pekerjaan berkelanjutan pengajaran dan pembelajaran, serta pekerja sebagai aset dan fokus pada kuantitas dan kualitas output.

Adanya kegiatan pelatihan bagi para pekerja tentu sebagai upaya dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada masa kini. Yang di ketahui bahwa perkembangan teknologi dan minat pelanggan dalam dunia batik tentunya semakin berkembang dan untuk mengimbangi era tersebut dibutuhkan pelatihan pada setiap pekerja, pelaku usaha menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi pekerja. Pelatihan digunakan oleh organisasi untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dalam periode globalisasi yang penuh tuntutan dan kompetitif (Karyawan et al., 2016).

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi dengan kesehatan mental para tenaga kerja dan minat organisasi terhadap produktivitas kerja yang tinggi dan tenaga kerja yang stabil serta permanen. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah urusan pribadi, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung keinginannya dan sistem nilai yang dianutnya (Muayyad, 2017). Hal-hal yang mempengaruhi para pekerja dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan apakah mereka tetap bertahan atau berhenti dari pekerjaan tersebut. Antusiasme dalam bekerja dapat dipahami sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kedisiplinan untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Mafra & Turipan, 2017).

Fenomena pada UMKM kampung batik giriloyo Kabupaten Bantul, rendahnya tingkat produktivitas para pembatik menunjukkan bahwa masih terdapat orang-orang yang belum mampu menghadirkan kinerja yang tinggi dalam organisasi dalam artian penerapan ilmu pengetahuan, penggunaan teknologi dan cara kerja baru masih belum optimal sehingga pekerjaan yang dihasilkan masih kurang maksimal. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pembatik belum terlaksana secara maksimal dan rendahnya tingkat kedisiplinan pekerja, dalam arti masih terjadi keterlambatan pelaksanaan dan penyelesaian pada pengerjaan karena belum adanya penetapan standar operasional prosedur sehingga kegiatan operasional produksi cukup terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Student et al. (2021) menjelaskan bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muayyad (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Afif & Winarningsih (2018) pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pada penelitian terdahulu *Knowledge Management*, pelatihan dan kepuasan kerja terdapat perbedaan dari hasil penelitian. Perbedaan pada hasil penelitian tersebut perlu diperjelas lagi sampai sejauh mana pengaruh *Knowledge Management*, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pekerja pada organisasi ini perlu memperhatikan faktor *Knowledge Management* untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pelatihan kepada para pekerja maka akan meningkatkan kualitas dalam mencapai suatu tujuan, namun kurangnya kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas kerja pembatik sehingga suasana kerja menjadi kurang nyaman. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja sangat diperlukan agar usaha dapat terus berkembang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi diperlukan kesiapan dalam hal sistem, peraturan, metode kerja, tujuan, pemasaran dan perencanaan bisnis. Semuanya mempengaruhi pencapaian tujuan. *Knowledge Management* begitu diperlukan karena pengerjaan batik tulis pada kampung batik giriloyo merupakan usaha batik yang dijalankan secara turun temurun selain kemampuan otodidak banyak dari para pembatik yang juga memerlukan evaluasi dan pelatihan atau bimbingan selama mereka bekerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan sistematis dan analisis data numerik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan dengan memeriksa dan menafsirkan informasi numerik, yang berfungsi sebagai pelengkap untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang menarik. Hal ini didasarkan pada kerangka filosofis positivisme dan biasanya digunakan untuk mempelajari populasi melalui pengambilan sampel.

Penelitian ini menggunakan strategi Nonprobability Sampling seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Nonprobability Sampling adalah suatu metode yang melibatkan pemilihan seluruh populasi atau menggunakan sampling jenuh, sehingga mencakup seluruh populasi yang diteliti.

Sebanyak 60 responden akan dipilih sebagai sampel dari UMKM Batik Desa Giriloyo Kabupaten Bantul.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan instrumen kuesioner, yaitu memperoleh informasi dari responden melalui serangkaian pernyataan tertulis.

Penelitian dilakukan di Kampung Batik Giriloyo yang terletak di Jl. Imogiri Timur km 14, Gazebo Wisata Giriloyo, Wukirsari, Imogiri, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Email: my.giriloyo@gmail.com. Terletak pada jarak sekitar 17 kilometer dari pusat kota Yogyakarta, juga terletak hanya 2 kilometer dari situs pemakaman kerajaan di Imogiri. Pengumpulan data akan dimulai pada bulan Desember 2023 dan berlanjut hingga selesai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji T

Uji t dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual dan menerapkan variasi dari variabel dependen. Rumus t tabel adalah sebagai berikut ini: ( $df=60-4-1$ ,  $df=55$ ) sehingga diketahui bahwa t-tabel adalah 2,004.

**Tabel 1. Uji t**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	28,410	8,658	0,000
<i>Knowledge Management</i>	-0,242	-1,980	0,053
Pelatihan	0,222	2,648	0,010
Kepuasan Kerja	0,203	4,054	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil Tabel 1 dapat disimpulkan:

1. *Knowledge Management* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t sebesar -1,980. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ( $-1,980 < 2,004$ ) sementara berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa tingkat signifikan 0,05 dan  $df=55$  sebesar 2,004 artinya t hitung > t tabel. Oleh karena itu, hipotesis 1 menyatakan *Knowledge Management* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,648. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ( $2,648 > 2,004$ ) sementara berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa tingkat signifikan 0,05 dan  $df=55$  sebesar 2,004 artinya t hitung > t tabel. Oleh karena itu, hipotesis 2 menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,054. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ( $4,054 > 2,004$ ) sementara berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa tingkat signifikan 0,05 dan  $df=55$  sebesar 2,004 artinya t hitung > t tabel. Oleh karena itu, hipotesis 3 menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Uji F

Jika pada uji f nilai sig < 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima tetapi jika sebaliknya sig > 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak. Berikut ini hasil dari pengujian menggunakan model:

**Tabel 2 Uji F**

F Hitung	Sig.
8,033	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari Tabel 2 diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , diketahui dari uji F tersebut menggambarkan bahwa *Knowledge Management*, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara simultan.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3** Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,549	0,301	0,263	1,086

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.301 atau 30,1%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 30,1%, kemudian sisanya (100% - 30,1% = 69,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul sehingga H1 menyatakan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, tidak diterima.

Hasil pada uji t, pada tabel 4.19 yang menyatakan bahwa variabel *Knowledge Management* memiliki nilai sig. 0,053 > 0,05 dan memiliki nilai  $t_{hitung} (-1,980 < 2,004) < t_{tabel}$ , penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Student et al., 2021) menyatakan bahwa *Knowledge Management* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pabrik Roko Handoyo Belitar. Bisa dilihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada penelitian ini untuk variabel *Knowledge Management* bahwa 4,09 responden berada pada kategori setuju.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, *Knowledge Management* bukan sebuah faktor penting dalam menentukan dampak itu sendiri. Kondisi internal dan external pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul dapat juga dipengaruhi oleh hal lain, produktivitas kerja seseorang juga bisa dipengaruhi oleh hal lain seperti motivasi dan disiplin bukan karena *Knowledge Management*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak memberikan pengaruh pada produktivitas kerja para pembatik.

### *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul sehingga H2 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, diterima.

Hasil pada uji t, pada tabel 4.19 yang menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai sig. 0,010 < 0,05 dan memiliki nilai  $t_{hitung} (2,648 < 2,004) > t_{tabel}$ , hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bisa dilihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada penelitian ini untuk variabel pelatihan dari keseluruhan responden terdapat 4,07 responden berada pada kategori setuju.

Kesimpulan pada penelitian ini, pelatihan yang diberikan oleh UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul kepada pembatik memberikan dampak yang signifikan pada produktivitas kerja itu sendiri. Pembatik yang mendapatkan pelatihan dengan baik memiliki kesempatan untuk memperluas keahlian didalam dirinya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

### *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul sehingga H3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, diterima.

Hasil pada uji t, pada tabel 4.19 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05 dan memiliki nilai  $t_{hitung} (4,054 < 2,004) > t_{tabel}$ , hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Suhartanto et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bisa dilihat dari hasil deskriptif

jawaban responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja dari keseluruhan responden terdapat 4,38 responden berada pada kategori sangat setuju.

Kesimpulan pada penelitian ini, kepuasan kerja pada pembatik UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul memberikan perkembangan yang besar maka dapat memberikan dampak yang baik pada produktivitas kerja itu sendiri. Kepuasan kerja yang baik memberikan sebuah dorongan kedepannya pada produktivitas kerja yang lebih kuat bagi organisasi tersebut.

#### *Pengaruh Knowledge Management, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

*Knowledge Management* memiliki nilai sig.  $0,053 > 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} (-1,980 < 2,004) < t_{tabel}$ , menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, *Knowledge Management* pembatik di UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul kurang maksimal dan kemungkinan dipengaruhi oleh adanya faktor lain dari external dan internalnya.

Pelatihan memiliki nilai sig.  $0,010 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} (2,648 < 2,004) < t_{tabel}$ , menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pelatihan pada pembatik di UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul bagus dan baik sehingga akan memberikan pengaruh besar pada produktivitas kerja.

Kepuasan kerja memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan memiliki nilai  $t_{hitung} (4,054 < 2,004) < t_{tabel}$ , menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pelatihan pada pembatik di UMKM Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul akan memberikan dorongan yang kuat dalam memberikan kepuasan kerja yang baik pada produktivitas kerja di tempat mereka bekerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management*, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.19, memiliki nilai F hitung sebesar 8,033 yang artinya  $> 0,05$  signifikan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan pada Kampung Batik Giriloyo Kabupaten Bantul, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Knowledge Management* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. *Knowledge Management*, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap produktivitas kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2022). Analysing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Management Matters*, 19(2), 109–128. <https://doi.org/10.1108/manm-12-2021-0003>
- Hermawati, A., Suhermin, & Puji, R. (2019). The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(1), 38–57. <https://doi.org/10.1108/rjta-05-2018-0038>
- Karyawan, K., Jasa, P., Cabang, M., & Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Ali, M. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178–197. <https://doi.org/10.1108/bjm-12-2017-0404>
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- Muayyad, D. M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.

- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, semangat kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, 1, 567–581.
- Oktiani, N., Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). Pelatihan dan budaya kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 19(2), 98–111.
- Pragiwani, M., Alexandri, M. B., & P, C. (2018). Analisis employee empowerment dan knowledge management pada peningkatan kinerja karyawan di sektor pariwisata. *AdBispreneur*, 3(1), 73. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i1.18176>
- Rachmat Afif, E., & Winarningsih. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, K3 dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT GT-PRO. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Impact of work training and work culture on work productivity. *Jurnal Mantik*, 7(1).
- Sari, S. S. (2020). The effect of work training on employee work productivity in the Department of Village Community Empowerment Ogan Komering Ulu. *Journal, International Reviewed, Peer Vol-, International Journal*, 2020(4), 340–349.
- Setiawan, A., & Dr. H. Muh. Saleh Malawat, M. M. (2020). Pengaruh keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Fakultas Ekonomi Universitas Asahan*, 50–61.
- Student, M. T., Kumar, R. R., Ommets, R. E. C., Prajapati, A., Blockchain, T.-A., MI, A. I., Randive, P. S. N., Chaudhari, S., Barde, S., Devices, E., Mittal, S., Schmidt, M. W. M., Id, S. N. A., PREISER, W. F. E., OSTROFF, E., Choudhary, R., Bit-cell, M., In, S. S., Fullfillment, P., ... Fellowship, W. (2021). Pengaruh knowledge management dan keterampilan terhadap produktivitas kerja. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Suhartanto, D., Dean, D., Sumarjan, N., Kartika, O. S., & Setiawati, L. (2019). Leisure involvement, job satisfaction, and service performance among frontline restaurant employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(4), 387–404. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1543631>
- Utami, P., & Welas. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan knowledge management terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi sepatu dan sandal XYZ Bandung. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 10(2), 71–76.