PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.5, Agustus 2025

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Makassar

Muhammad Surya Toti Drajat[1], Agung Widhi Kurniawan[2], Muh. Ichwan Musa[3]
[1,2,3]Universitas Negeri Makassar, Indonesia
E-mail: suryayatoti@gmail.com

Article History:
Received: 01 Juli 2025
Revised: 27 Juli 2025
Accepted: 05 Agustus 2025

Keywords: *Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Produktivitas Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria tertentu, dengan total sampel sebanyak 50 sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari uji-t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan Tingkat Pendidikan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji-f menunjukkan terdapat pengaruh pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji Koefisien Determinasi, pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,706. Yang menunjukkan persentase hubungan sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi elemen penting dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini. Salah satu indikator penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang jika produktivitas kerja pegawai atau karyawannya tidak mengalami peningkatan. Menurut Menurut Hasibuan (2012:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu" (Sinungan,2010:45). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena

pegawai harus mengikuti aturan yang ada di perusahaan, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, dan berperilaku professional, dan hal ini akan meningkatkan produktivitas dari pegawai.

Ada juga faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu tingkat pendidikan. Setiap orang pasti memiliki tingkat pendidikan berbeda-beda, dan biasanya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif, karena pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar, Disiplin Kerja dan Tingkat pendidikan dua faktor utama yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas Pegawai. Disiplin kerja mengacu pada aturan perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan Tingkat pendidikan mempengaruhi peningkatan efisiensi kerja dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Keduanya memiliki potensi besar untuk memengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peneliti terdahulu telah melakukan Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja, seperti jurnal yang di *publish* oleh Bima Fatra Ramadhan dan Rorim Panday (2019), yang mendapatkan beberapa hasil termasuk tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Tingkat pendidikan mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Dan disiplin kerja mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil yang berbeda terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Elsy loerensa, dkk. (2023), dan Lifya Fillahi Attaqi (2022). Yang mendapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Dan sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Simamora (2014:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Menurut Rivai (2014:444) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan Menurut Undang–undang Nomor 2 tahun 1989, Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan,pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang". Menurut Ihsan (2010:22) tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Sedangkan menurut Widi Lestari (2011:24) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi.

Produktivitas Kerja

Hasibuan dalam Busro (2018: 340) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Peningkatan produktivitas akan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, dan tenaga, serta memperbaiki sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja. Menurut Hartatik dalam Mandik, dkk (2019) produktivitas karyawan diartikan sebagai kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi produksi suatu pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan produktif apabila hasil tugas yang ia kerjakan berbanding lurus dengan waktu, tenaga, dan sumber daya yang diperlukan dalam mengerjakannya (Baiti, Djumali &, et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, yang mendeskripsikan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar.

Terdapat beberapa teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini, yang pertama yaitu uji instrument penelitian, yang dimana akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian ada uji asumsi klasik, dibagian ini dilakukan uji Normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu ada analisis regresi linier berganda. Dan terakhir Uji hipotesis, pada bagian ini dilakukan uji hipotesis secara parsial, uji hipotesis simultan, dan uji koefisien determinasi.

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan metode pengumpulan data utama atau data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, adapun metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, sampel dengan kriteria tertentu yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar.

PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.5, Agustus 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini berasal 50 responden yang mengisi kuesioner yang sebelumnya telah dibagikan kepada responden yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar. Semua data penelitian diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25. Berikut adalah beberapa analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Uji validitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan yang memadai untuk mengukur variabel atau konsep yang diinginkan. Setiap item pertanyaan dianggap valid jika nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
DK1	0.566	0.279	Valid
DK2	0.629	0.279	Valid
DK3	0.826	0.279	Valid
DK4	0.786	0.279	Valid
DK5	0.735	0.279	Valid
DK6	0.577	0.279	Valid
DK7	0.617	0.279	Valid
DK8	0.583	0.279	Valid
DK9	0.654	0.279	Valid
DK10	0.684	0.279	Valid
DK11	0.760	0.279	Valid
DK12	0.519	0.279	Valid
DK13	0.707	0.279	Valid
DK14	0.445	0.279	Valid
DK15	0.547	0.279	Valid
DK16	0.677	0.279	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
TP1	0.553	0.279	Valid
TP2	0.722	0.279	Valid
TP3	0.821	0.279	Valid
TP4	0.779	0.279	Valid
TP5	0.751	0.279	Valid
TP6	0.756	0.279	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.865	0.279	Valid
P2	0.852	0.279	Valid

P3	0.864	0.279	Valid
P4	0.820	0.279	Valid
P5	0.788	0.279	Valid
P6	0.844	0.279	Valid
P7	0.830	0.279	Valid
P8	0.620	0.279	Valid

Tabel 1. Menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Disiplin kerja, tabel 2. Menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Tingkat Pendidikan. Dan tabel 3 Menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Produktivitas kerja. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3. memiliki nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel (0,279). Jadi, Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini sudah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:135) jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Produktivitas

No.	Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
1	**Disiplin kerja**	**0,890**	**Reliabel**
2	**Tingkat Pendidikan**	**0,819**	**Reliabel**
3	**Produktivitas**	**0,920**	**Reliabel**

Tabel 4.10 menampilkan hasil uji reliabilitas terhadap tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Produktivitas. seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60, yang merupakan batas minimal untuk menyatakan suatu instrumen reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel sudah reliabel.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen tertentu memiliki dampak yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.457	3.387		-.135	.893
	Disiplin Kerja	.406	.055	.674	7.356	.000
	Tingkat Pendidikan	.287	.099	.266	2.906	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 5. Diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, karena memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Begitu pula dengan Tingkat Pendidikan, yang memiliki nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji Hipotesis SImultan (Uji f)

Uji Hipotesis SImultan ini bertujuan untuk menguji apakah setidaknya satu variabel independen dalam model regresi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini melibatkan perbandingan antara model regresi yang mencakup beberapa variabel independen dengan model regresi yang hanya memiliki variabel dependen. Jika pada uji ini menunjukkan bahwa hipotesis null tersebut dapat ditolak, berarti setidaknya satu dari variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis SImultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.856	2	246.928	59.877	.000[b]
	Residual	193.824	47	4.124		
	Total	687.680	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung 59,877 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (59,877 > 3,20). Dari perhitungan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2), adalah ukuran statistik yang memberikan informasi tentang seberapa baik variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R-square berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847[a]	.718	.706	2.03074

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,706. Hal ini dapat dikatakan kontribusi disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas pegawai adalah sebesar 70,6 persen, sedangkan sisanya 29,4 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.457	3.387		-.135	.893
	Disiplin Kerja	.406	.055	.674	7.356	.000
	Tingkat Pendidikan	.287	.099	.266	2.906	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan pada Tabel 8, dapat dilihat pada nilai constant sebesar -0,457 dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,406 dan untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,287. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,457 + 0,406X1 + 0,287X2$$

Nilai konstanta Produktivitas (Y) sebesar -0,457 yang menyatakan jika variabel disiplin kerja dan tingkat pendidikan memiliki nilai 0, atau sama dengan nol, maka produktivitas memiliki nilai sebesar -0,457.

Koefisien disiplin kerja sebesar 0,406 berarti setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 persen maka produktivitas meningkat sebesar 0,406 (40,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 persen maka Produktivitas menurun 0,069 (40,6%) dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Koefisien tingkat pendidikan sebesar 0,287 berarti setiap terjadi peningkatan variabel Tingkat Pendidikan sebesar 1 persen maka produktivitas meningkat sebesar 0,287 (28,7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel Tingkat Pendidikan sebesar 1 persen maka Produktivitas menurun 0,287 (28,7%) dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.5, Agustus 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditentukan, ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja ditemukan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berikut ini merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai.
2. Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikan ini lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Tingkat pendidikan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi (α) yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, kita dapat menolak hipotesis nol (H0). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas.

Setelah mengetahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin kerja dan Tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar. Dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penegakan peraturan yang konsisten, pemberian penghargaan kepada pegawai disiplin, serta pembinaan rutin guna membentuk budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

PENGAKUAN

Kelancaran penelitian ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun material secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis, dalam menyelesaikan penelitian ini hingga selesai, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Kedua orang tua tercinta, yang telah menjadi sumber inspirasi, motivasi, serta memberikan dukungan moril, materiil, dan doa yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan penulis. Terima kasih banyak juga saya ucapkan kepada saudara saya terutama kakak saya yang telah membantu dalam penyebaran kuesioner. Serta seluruh responden, khususnya para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran proses pengumpulan data penelitian ini. Semoga segala bentuk bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi positif bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR REFERENSI

Baiti, Djumali &, et al., (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Mandik, G. N., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(3), 4367–4376.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Widi, Lestari. (2011). "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati". Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang.

Ihsan, Fuad. (2010). Dasar-dasar kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Veithzal Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Henry Simamora. (2014). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.

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

Ramadhan, B. F., & Panday, R. (2019). Analisa variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan karpet. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 3*(1), 82–92.

Loerensa, E., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan akhir dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4*(2), 1408–1420.

Attaqi, L. F. (2022). Analisis pengaruh tingkat pendidikan, upah, usia, pengalaman kerja dan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri manufaktur (Studi kasus bagian produksi PT. Waskita Beton Precast Plant Sidoarjo). Journal of Development Economic and Social Studies, 1(1), 123–141.