

Determinan Produktivitas Karyawan PT. Sociolla Retail Indonesia Di Kota Mataram

Jennie Melina*, Satarudin, Gusti Ayu Arini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Mataram, NTB, Indonesia

Kata Kunci

Kata kunci:

Produktivitas, Umur, Upah, Pendidikan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh umur, upah, dan pendidikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sociolla Retail Indonesia, Kota Mataram. Produktivitas merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda untuk mengevaluasi dampak dari tiga variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa umur memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas, sedangkan upah dan pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan. Peningkatan upah dan pendidikan terbukti meningkatkan produktivitas, sementara bertambahnya usia cenderung menurunkan produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi manajemen yang tepat, seperti meningkatkan pendidikan dan upah serta manajemen usia, dapat mendorong produktivitas karyawan. Penelitian ini merekomendasikan studi lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti pengalaman kerja dan jenis kelamin untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif.

Keywords

Keywords: Productivity, Age, Wages, Education

Abstract

This study aims to analyze the influence of age, wages, and education on employee productivity at PT. Sociolla Retail Indonesia, Mataram City. Productivity is a crucial element in improving company performance. This study employs multiple regression analysis to evaluate the impact of these three variables on employee productivity. The analysis results reveal that age has a significant negative effect on productivity, while wages and education have significant positive effects. Increased wages and education improve productivity, whereas older age tends to decrease it. These findings suggest that appropriate management strategies, such as enhancing education and wages along with age management, can boost employee productivity. Further research is recommended to consider additional variables, such as work experience and gender, for a more comprehensive perspective.

*Corresponding Author: **Jennie Melina**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: jenniemelina01@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i4.624>

History Artikel:

Received: 27 Agustus 2024 | Accepted: 26 Desember 2024

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar dan merupakan modal bagi pembangunan ekonomi arena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus.

Menurut Hasibuan (2015), sumber daya manes merupakan sumber daya terpenting didalam suatu organisasi karena orang-orang berkontribusi dalam memberikan tenaga, bakat, kretivitas, dan usahanya kepada organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk

mencapai tujuan perusahaan (Akbar, 2018; Setiani, 2013). Oleh karena itu, kebutuhan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan harus selalu diperhatikan. Kebutuhan yang dapat terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan hal tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan hasil terbaik. Sehingga akan memacu semangat kerja dan produktivitas kerja juga akan meningkat (Ramadhani et al, 2020).

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas karyawan PT. Social Retail Indonesia dapat di ukur berdasarkan divisi dan peran karyawan tersebut. Berikut adalah tabel target penjualan perbulan maret pada PT. Social Retail Indonesia :

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan Bulan November - April di PT. Social Retail Indonesia Mataram

Bulan	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan	Persentase (%) Pencapaian
November	Rp. 950.000.000	Rp. 869.032.133	91,48
Desember	Rp. 1.000.000.000	Rp. 1.122.930.811	112,29
Januari	Rp. 900.000.000	Rp. 1.021.716.434	113,52
Februari	Rp. 1.050.000.000	Rp. 851.598.569	81,10
Maret	Rp. 1.050.000.000	Rp. 1.020.722.321	97,21
April	Rp. 1.200.000.000	Rp. 1.286.979.647	101,71

Sumber : PT. Social Retail Indonesia Mataram, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa secara keseluruhan, Sociolla berhasil mencapai target penjualannya di 4 dari 6 bulan yang ditampilkan. Pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Desember, dengan persentase 112.29%. Pencapaian terendah terjadi pada bulan Februari, dengan persentase 81.10%. Pada bulan April, Sociolla berhasil melampaui target penjualannya dengan 1.71%. Penjualan Sociolla menunjukkan tren positif dalam beberapa bulan terakhir. Meskipun terdapat penurunan pada bulan Februari, Sociolla berhasil bangkit dan mencapai target penjualannya di

bulan-bulan berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa Sociolla memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan penjualan dan menjaga pelanggannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Utami (2015) adalah umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja, upah, dan curahan tenaga kerja. Sedangkan Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat menggunakan indikator seperti ; kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah hubungan *causal comparative* atau bisa disebut juga penelitian *ex post facto*. Menurut Sukardi (2003) dalam Fauzan (2017) penelitian kausal komparatif adalah kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan antara variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas), dengan melalui pengamatan terhadap akibat yang ada kemudian menelusuri kembali faktor yang mungkin menjadi penyebabnya melalui sebuah data tertentu.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik parsial maupun simultan. Variabel bebas disimbolkan X dan variabel terikat disimbolkan Y. Adapun rumus persamaan regresi berganda yang dipergunakan menurut (Sunyoto, 2012 : 137) adalah:

$$Y = \alpha + [\beta]_1 X_1 + [\beta]_2 X_2 + [\beta]_3 X_3 + \epsilon_i$$

Keterangan:

Y = Produktivitas (Rupiah/Jam Kerja)

α = konstanta

β_i = Koefisien regresi

ϵ_i = Standard error

X1 = Umur (tahun)

X2 = Upah (rupiah)

X3 = Pendidikan (Tahun)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh umur, upah, pendidikan terhadap produktivitas karyawan PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram. Nilai konstanta dan koefisien variabel umur, upah, pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Variabel Umur, Upah, dan Pendidikan

No.	Variabel	Nilai
1.	Umur	- 0,328
2.	Upah	0,220
3.	Pendidikan	0,197

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat dirumuskan persamaan garis regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = -0,328X_1 + 0,220X_2 + 0,197X_3$$

Interpretasikan dari persamaan garis regresi berganda diatas, sebagai berikut:

1. Model ini tidak mempunyai nilai konstanta atau nilai konstanta sebesar 0, karena apabila variabel umur, upah dan pendidikan sama dengan 0 (nol), maka produktivitas karyawan sebesar 0 rupiah per jam.
2. Nilai koefisien variabel umur sebesar - 0,328, artinya setiap peningkatan umur 1 tahun akan menurunkan produktivitas sebesar 0,328 rupiah/jam dengan asumsi bahwa variabel upah dan pendidikan tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien variabel upah sebesar 0,220, artinya setiap peningkatan upah 1 rupiah akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,220 rupiah/jam dengan asumsi bahwa variabel umur dan pendidikan tidak berubah atau tetap.

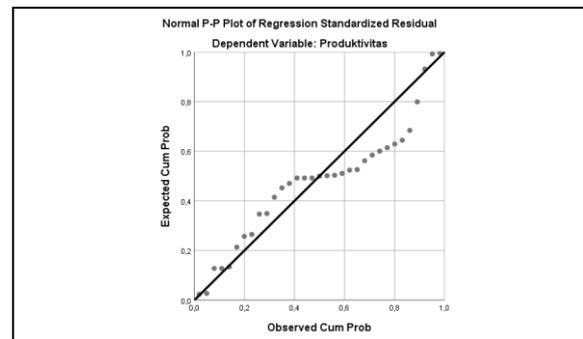
Nilai koefisien variabel pendidikan sebesar 0,197, artinya setiap peningkatan pendidikan 1 tahun akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,197 rupiah/jam dengan asumsi bahwa variabel umur dan upah tidak berubah atau tetap

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji kenormalan data bisa dilakukan dengan uji normalitas berdasarkan grafik dengan menggunakan SPSS for windows. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikut iarah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Garis Dalam Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan Gambar 4.1. di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independend). Dalah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidak multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIP). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan *VIF* < 10 (Ghozali, 2011). Dibawah ini disajikan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel umur, upah dan Pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 3 Nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel umur, upah dan Pendidikan Dalam Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Nilai	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Umur	0,112	4,800
2.	Upah	0,124	4,890
3.	Pendidikan	0,214	1,296

Sumber : Data Primer Diolah

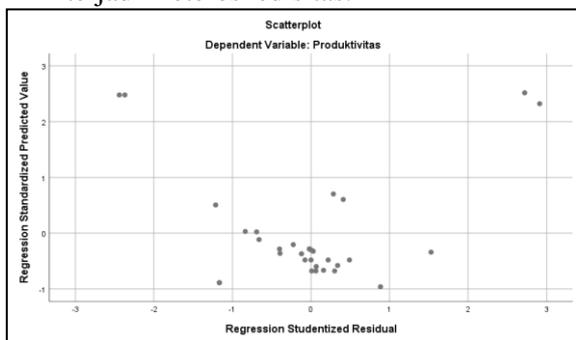
Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai Tolerance Value pada variabel umur (0,112), upah (0,124) dan prndidikan (0,214) lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,10, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji.
2. Nilai Variance Iflation Factors (VIF) variabel umur (4,800), upah (4,890) dan prndidikan (1,296) lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 10, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedesitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regrsi terjadi ketidak samaan varians dan redual suatu pengamatan kepengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedesitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedesitas dalam model regresi linier adalah dengan melihat *scatter plot* dan *print-off* menggunakan *software* SPSS. Dengan dasar mengambil keputusa yaitu :

1. Jika terjadi titik-titik membentuk suatu pola yang teratur (melebur kemudian menyempit atau bergelombang), maka terjadi heteroskedesitas.
2. Jika tidak ada pola yang teratur dengan titik yang menyebar sepanjang sumbu Y positif dan Y negatif maka dikatakan tidak terjadi heteroskedesitas.



Gambarl 2. Diagraml Pencarl Dalaml Uji Heteroskedesitas

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 6)

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

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Secara Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan taraf nyata 5% atau $\alpha = 0,05$. Disamping itu pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilita masing-masing variabel dengan taraf nyata 5% atau $\alpha = 0,05$, sebagai berikut :

- a) Jika nilai prob. t-statistik < 0,05 artinya umur, upah dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara signifikan.
 - b) Jika nilai prob. t-statistik > 0,05 artinya umur, upah dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara tidak signifikan.
- Dibawah ini disajikan nilai probabilita dari variabel umur, upah dan pendidikan, sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Probabilitas Variabel Umur, Upah dan Pendidikan

No.	Variabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
1.	Umur	0,000	Signifikan
2.	Upah	0,000	Signifikan
3.	Pendidikan	0,004	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai probabilitas variabel umur (0,002), upah (0,000) dan Pendidikan (0,008) lebih kecil dari nilai taraf nyata (0,05) maka artinya umur, upah dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara signifikan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji secara bersama-sama atau secara simultan koefisien regresi variabel independen yang digunakan mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) uji pengaruh bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Adapun pengujian hipotesis, sebagai berikut:

- a. Jika nilai prob. F-statistik < 0,05 maka variabel umur, upah dan pendidikan secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel produktivitas karyawan secara signifikan.

- b. Jika nilai prob. F-statistik $> 0,05$ maka variabel umur, upah dan pendidikan secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel produktivitas karyawan secara tidak signifikan.

Berdasarkan lampiran 6, nilai probabilita F-statistik sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata (α) sebesar 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka variabel umur, upah dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (umur, upah dan pendidikan) dalam menjelaskan variabel dependen (produktivitas). Berdasarkan lampiran 6, besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,929, artinya 92,9% variasi naik-turunnya produktivitas dapat dijelaskan oleh umur, upah, dan pendidikan. Sedangkan 7,1% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, jenis kelamin, dan lain-lain. Dengan kata lain, pengaruh umur, upah, dan pendidikan terhadap produktivitas sebesar 92,9%, sedangkan 7,1% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti pengalaman kerja, jenis kelamin, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Umur Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya bahwa semakin bertambah umur atau semakin tua karyawan maka produktivitasnya mengalami penurunan, sebaliknya semakin muda karyawan, maka produktivitasnya semakin meningkat. Keadaan ini tidak saja berlaku di PT. Social Retail Indonesia yang ada di kota Mataram, tetapi dapat juga berlaku di PT. Social Retail Indonesia di kota-kota lain atau berlaku juga pada perusahaan-perusahaan lain yang padat karya. PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram dalam menempatkan karyawannya sudah sesuai dengan kualifikasi dan kualitas pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Dapat dilihat bahwa umur yang dimiliki karyawan PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram masih kurang sesuai dengan produktivitas yang dimiliki, hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar karyawan kurang merasa bersemangat dalam bekerja di umur yang sekarang. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Aprilyanti, 2017, bahwa umur yang masih dalam

masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berumur tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Karyawan Industri Shuttlecock Kota Tegal”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel umur berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan di Industri shuttlecock PT. Garuda.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram, artinya bahwa semakin tinggi upah maka produktivitas mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika upah rendah maka produktivitas akan menurun. Upah yang didapatkan oleh karyawan PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram termasuk dalam kategori cukup tinggi dan membuktikan bahwa upah yang didapatkan pegawai berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam organisasi.

Upah dapat dipastikan mempengaruhi produktivitas kerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pegawai dengan tingkat upah yang tinggi pastinya akan memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya dan hal ini akan mempengaruhi Produktivitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Karyawan Industri Shuttlecock Kota Tegal”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan industri shuttlecock.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas, artinya bahwa semakin tinggi pendidikan maka produktivitas akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika pendidikan rendah maka produktivitas akan menurun.

Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Social Retail Indonesia di kota Mataram

termasuk dalam kategori tinggi dan membuktikan bahwa pendidikan yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan didalam organisasi.

Tujuan dari adanya tingkat pendidikan yaitu agar responden merasa jurusan/bidang pendidikan mereka cukup relevan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Namun, mereka kurang yakin apakah tingkat pendidikan formal mereka cukup untuk pekerjaan mereka saat ini dan apakah keahlian dan pengetahuan yang mereka peroleh dari pendidikan mereka bermanfaat dalam pekerjaan mereka saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Permana (2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Umur, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Anela Km.79 Kabupaten Lamongan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktifitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa umur, upah, dan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Sociolla Retail Indonesia, Kota Mataram. Secara parsial, umur memiliki pengaruh negatif, menunjukkan bahwa semakin bertambah usia karyawan, produktivitas cenderung menurun. Sebaliknya, upah dan pendidikan memiliki pengaruh positif, artinya peningkatan upah dan tingkat pendidikan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Secara simultan, ketiga variabel ini secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen yang tepat, seperti pengelolaan usia karyawan, pemberian upah yang kompetitif, dan penyelenggaraan pendidikan serta pelatihan berkelanjutan, untuk mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti pengalaman kerja dan jenis kelamin guna memperluas perspektif dan menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan. Pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mendukung kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
As`ad, M. (1998). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit ABC.

Fauzan, A. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit DEF.
Gilarso, F. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit GHI.
Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit JKL.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit MNO.
Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PQR.
Herawati, L. (2013). "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Karyawan Industri Shuttlecock Kota Tegal." *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 45-60.
Kartininingsih, A. (2016). *Pendidikan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit STU.
Lasut, S., dkk. (2017). *Psikologi Perkembangan dan Pekerjaan*. Manado: Penerbit VWX.
Murina, H. (2017). *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit YZA.
Permana, R. (2020). "Pengaruh Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Anela Km.79 Kabupaten Lamongan)." *Jurnal Manajemen*, 28(2), 101-115.
Ravianto, A. (2011). *Produktivitas Kerja dalam Konteks Organisasi*. Jakarta: Penerbit BCD.
Ramadhani, E., dkk. (2020). *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Surabaya: Penerbit EFG.
Setiani, D. (2013). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas*. Jakarta: Penerbit HIJ.
Sukardi, B. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit KLM.
Sutrisno, E. (2011). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit NOP.
Sutrisno, E. (2016). *Pengukuran Produktivitas dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit QRS.
Sunyoto, B. (2012). *Regresi Berganda dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit TUV.
Utami, S. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*. Semarang: Penerbit WXY.