



Volume 12 Nomor 3 Tahun 2023 Halaman 894- 901

ISSN: 2715-2723, DOI: 10.26418/jppk.v12i3.63629

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb>

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI KALIMANTAN BARAT

Novel Aresty, Nuraini Asriati, Jumardi Budiman

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura

### Article Info

#### Article history:

Received: 3 Februari 2023

Revised: 6 Maret 2023

Accepted: 9 Maret 2023

#### Keywords:

Tingkat pendidikan, tingkat upah, produktivitas tenaga kerja.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically investigate the effect of acculturation and wages on labor productivity in West Kalimantan. The panel data regression method (pooled data) was used as the analytical method in the quantitative research. Secondary data obtained from the central statistics agency (BPS) for the last 5 years, namely the period 2017-2021, was used in this study. The study's findings indicate that education has a positive and significant effect on labor productivity, whereas wage has no effect on labor productivity. The two independent variables then have a significant effect on labor productivity at the same time, with a coefficient of determination of 10,57%.

Copyright © 2022 Novel Aresty, Nuraini Asriati, Jumardi Bu diman.

#### □ Corresponding Author:

Novel Aresty

Universita Tanjungpura, Jl. Prof. Dr H. Hadari Nawawi, Basir Laut, Kec Pontianak Tanggara, Pontianak

Email: novelaresty3@student.untan.ac.id

## PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja menjadi suatu tolak ukur kemampuan pembangunan ekonomi suatu wilayah. Menurut Sudarsono (dalam Mahendra, 2014) mengatakan nilai produksi yang dihasilkan ialah bentuk cerminan dari hasil produktivitas dari tenaga kerja, nilai produksi sendiri ialah keseluruhan total nilai barang, yang merupakan nilai akhir proses produksi pada suatu unit usaha. (Puspasari, 2020) mengatakan membagi total PDRB dengan total angkatan kerja yang bekerja adalah Cara yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di suatu wilayah. Produktivitas dijadikan sebagai sebuah instrumen yang paling sesuai untuk pengukuran human capital. Teori *Human capital* pertama kali dikemukakan oleh Adam Smith (1776). Kemunculan teori human capital menarik perhatian pada aspek investasi pendidikan, baik di tingkat swasta maupun negeri. *Teori Human capital* merupakan hasil dari perpaduan antara keterampilan, energi, pelatihan, pendidikan, inisiatif, kesehatan, pengalaman dan kebiasaan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja (Trisipouri, 2017).

Teori efisiensi upah Rees dan Katz (dalam Fatma dkk, 2017) menjelaskan bahwa upah tidak hanya dilihat sebagai biaya produksi tetapi juga sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi tenaga kerja serta produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian kenaikan upah akan meningkatkan moral dan kesejahteraan buruh. Teori ini merupakan teori efisiensi upah yang menyatakan bahwa pendapatan perusahaan dapat meningkat meskipun membayar upah di atas keseimbangan upah pasar.

**Tabel 1 Produktivitas tenaga Kerja di Pulau Kalimantan Tahun 2018 (Rupiah)**

No	Provinsi	Produktivitas Tenaga Kerja
1	Kalimantan Barat	54.470.350
2	Kalimantan Tengah	72.709.914
3	Kalimantan Selatan	63,366.739
4	Kalimantan Timur	285.445.262
5	Kalimantan Utara	178.805.934

*Sumber data : Badan Pusat Statistik 2019 (BPS) Kalimantan Barat*

Berdasarkan Tabel 1 Provinsi dengan tingkat produktivitas paling rendah adalah Kalimantan Barat. Berdasarkan data diatas maka diputuskan bahwa penelitian dengan topik utama produktivitas tenaga kerja ini akan berfokus pada wilayah Kalimantan Barat. Kemudian untuk melihat lebih jauh perkembangan produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Pertumbuhan Produktivitas, Pendidikan dan Upah Minimum di Kalimantan Barat Tahun 2017-2021 (persen)**

Variabel/ Tahun	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021
Produktivitas Tenaga Kerja (Rp)	54.626.275	(0,29)	54.470.315	8,22	58.947.990	(7,02)	54.811.699	3,76	56.874.004
Pendidikan (Tahun)	7,05	0,99	7,12	2,66	7,31	0,82	7,37	1,08	7,45
Upah Minimum (Rp)	1.882.900	17,45	2.211.500	8,51	2.399.698	0,00	2.399.698	1,36	2.434.328

*Sumber Data : Badan Pusat Statistik 2022 (BPS) Kalimantan Barat*

Berdasarkan tabel 2 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat selama periode 2017-2021 menunjukkan arah pertumbuhan yang cukup fluktuatif. Pada periode 2017-2018 produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan sebesar (-0,29%) lalu pada periode 2018-2019 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat terus mengalami pertumbuhan yang positif sebesar 8,22%, selanjutnya pada periode 2019-2020 produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat malah mengalami penurunan dan mencatatkan pertumbuhan sebesar (-7,02%), akan tetapi pada periode berikutnya yaitu 2020-2021, produktivitas tenaga kerja mengalami pertumbuhan sebesar 3,76%. Adanya pertumbuhan serta penurunan produktivitas ini menunjukkan bahwa data yang ditampilkan cukup fluktuatif. Data produktivitas tenaga kerja Kabupaten/Kota yang ada di Kalimantan Barat ini menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kerja di Kalimantan Barat dalam upaya menopang perekonomian daerah atau dirinya sendiri. Hal ini terkait dengan kualitas tenaga kerja, baik dalam bidang pendidikan maupun motivasi kerja. Tingkat upah yang sesuai dengan harapan tenaga kerja atas jasa dan tenaga yang diberikan untuk melihat tingkat pendidikan suatu wilayah, rata-rata lama sekolah dapat dijadikan tepat.

Berdasarkan tabel 2 tingkat pendidikan atau variabel bebas dalam penelitian ini yang dihitung dari rata-rata lama sekolah di Kalimantan Barat periode 2017-2021 menunjukkan arah pertumbuhan yang positif dan signifikan terlihat bahwa terjadi kenaikan setiap tahunnya namun, terlihat pada periode 2019-2020 persentase pertumbuhan pendidikan hanya mengalami kenaikan sebesar 0,82% tetapi pada periode pada 2020-2021 kembali naik sebesar 1,08%. Meskipun menunjukkan tren pertumbuhan yang positif, rata-rata lama sekolah (RLS) di Kalimantan Barat masih berada di bawah rata-rata lama sekolah (RLS) Indonesia yang mencapai 8,34 tahun (2019) dan Provinsi yang ada di pulau Kalimantan. Kalimantan Tengah 8,51 tahun (2019), Kalimantan Selatan 8,20 tahun (2019), Kalimantan Timur 9,70 tahun (2019), dan Kalimantan Utara 8,94 tahun (2019). Rendahnya rata-rata lama sekolah (RLS) menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Kalimantan Barat, yang mana menunjukkan kinerja pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan di Kalimantan Barat belum optimal. sehingga perlu dilakukan langkah-langkah strategis lainnya dalam upaya peningkatan taraf pendidikan.

Berdasarkan tabel 2 upah minimum provinsi Kalimantan Barat tahun 2017-2021 selalu mengalami peningkatan. Namun pada periode tertentu persentase pertumbuhan upah minimum provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan. Penurunan persentase pertumbuhan ini dapat dilihat pada periode 2017 - 2018 sebesar 17,45% yang turun menjadi 8,51% pada periode 2018 - 2019, akan tetapi pada periode 2019-2020 tidak terjadi kenaikan maupun penurunan, kemudian pada periode 2020-2021 terjadi pertumbuhan sebesar 1,36%. Secara umum tingkat upah di Kalimantan Barat mengalami peningkatan nilai yang cukup signifikan, ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat. Di sisi lain, hal ini juga bisa diartikan sebagai meningkatnya standar kebutuhan hidup layak yang harus dicapai penduduk di Kalimantan Barat. Untuk melihat lebih jelas mengenai kondisi produktivitas tenaga kerja di kota/kabupaten di Kalimantan Barat berikut data produktivitas Kabupaten/Kota di Kalimantan Barat tahun 2017-2021.

Produktivitas tenaga kerja menjadi ukuran nyata iklim ketenagakerjaan di suatu daerah. Iklim tenaga kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu percepatan pertumbuhan ekonomi yang ditopang oleh investasi, sebab investor akan mempertimbangkan dengan seksama berbagai faktor sebelum memutuskan untuk menanamkan modal di suatu wilayah, salah satunya produktivitas tenaga kerja di daerah yang bersangkutan. Oleh karena itu penulis merasa penelitian lebih lanjut perlu dilakukan guna melihat lebih jauh terkait "Pengaruh tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat"

## **METODE PENELITIAN**

Jenis analisis ini dikenal sebagai analisis kuantitatif, dan dapat digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel orang tertentu. Itu menggunakan alat analisis untuk mengumpulkan data dan analisis data kuantitatif / statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Ini menggunakan panel data dengan regresi linier berganda. Penelitian ini juga berhubungan karena tujuan untuk melihat koordinasi yang dihasilkan oleh variabel bebas terhadap ikatan variabel. Variabel yang dibahas dalam penelitian ini mencakup dua variabel luas: pencapaian pendidikan dan pendapatan, dan variabel khusus: produktivitas kerja. Tingkat pendidikan yang diukur dengan rata-rata lama sekolah, upah yang diukur menggunakan upah minimum, dan produktivitas tenaga kerja yang dihitung dengan cara membagi produk domestik regional bruto (PDRB) selama jumlah tenaga kerja yang sedang bekerja selama.. Variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah dua variabel utama: pencapaian pendidikan dan pendapatan, dan variabel sekunder: produktivitas tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang diukur dengan rata-rata lama sekolah, upah yang diukur menggunakan upah minimal, dan produktivitas tenaga kerja yang dihitung dengan cara membagi produk domestik regional bruto (PDRB) pada jumlah tenaga kerja yang lagi bekerja.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier. Regresi linier berganda merupakan analisis asosiasi teknik yang dilakukan bersama untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel yang terikat dalam satuan interval. Penelitian ini akan mencari manfaat pendidikan (X1) dan pengalaman (X2) terkait dengan produktivitas kerja (Y). Sebelum melakukan analisis data, identifikasi model harus dilengkapi. Panel data sering diestimasi menggunakan salah satu dari tiga metode: efek umum, efek tetap, dan efek acak. Perangkat lunak komputer kemudian dilakukan dengan menggunakan Eviews 9 yang meliputi uji Hipotesis yang terdiri dari uji T-statistik dan uji F-statistik untuk membantu pemecahan masalah.

### Data Penelitian

Data sekunder berupa data panel (pooled data) yang merupakan gabungan data time series dengan data cross sectional 5 tahun terakhir yaitu periode 2017-2021 yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kalbar. Pendataan merupakan pencantuman pada paper atau kertas lembaran yang memenuhi kebutuhan pembaca.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini seluruhnya menggunakan data skunder oleh sebab itu teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan cara mencatat di pepet kemudian di buat data tabulasi berupa tabel.

### Variabel Penelitian

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini mencakup dua variabel bebas: Tingkat pendidikan dan upah, dan variabel terikat: produktivitas kerja. Tingkat pendidikan yang diukur dengan rata-rata lama sekolah, upah yang di ukur menggunakan upah minimum, dan produktivitas tenaga kerja yang dihitung dengan cara membagi produk domestik ragonal bruto (PDRB) selama jumlah tenaga kerja yang sedang bekerja selama.. Variabel yang termasuk dalam penelitian ini adalah dua variabel utama: pencapaian pendidikan dan pendapatan, dan variabel sekunder: produktivitas tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang diukur dengan rata-rata lama sekolah, upah yang di ukur menggunakan upah minimal, dan produktivitas tenaga kerja yang dihitung dengan cara membagi produk domestik ragonal bruto (PDRB) pada jumlah tenaga kerja yang lagi bekerja.

### Metode analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier. Regresi linier berganda merupakan analisis asosiasi tknik yang dilakukan bersama untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel yang terikat dalam satuan interval. Penelitian ini akan mencari manfaat pendidikan (X1) dan pengalaman (X2) terkait dengan produktivitas kerja (Y). Sebelum melakukan analisis data, identifikasi model harus dilengkapi. Panel data sering diestimasi menggunakan salah satu dari tiga metode: efek umum, efek tetap, dan efek acak. Perangkat lunak komputer kemudian dilakukan dengan menggunakan Eviews 9 yang meliputi uji Hipotesis yang terdiri dari uji T-statistik dan uji F-statistik untuk membantu pemecahan masalah.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakuka analisis data dikaukan pemilihan model regresi makan hasil pemilihan model analsis data menggunakan *Eviews 9* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Penentuan Model Regresi**

Uji	Prob.	Keputusan
Uji Chow	0,0000	<i>Fixed Effect Model</i>
Uji Hausmant	0,0606	<i>Random Effect Model</i>
Uji LM	0,0000	<i>Random Effect Model</i>

*Sumber : Data diolah dengan Eviews 9*

Berdasarkan Tabel 3, probabilitas Uji Chow sebesar 0,0000 menunjukkan bahwa p-value lebih kecil dari p-value 0,05, yang menunjukkan bahwa FEM lebih baik digunakan daripada CEM. Selanjutnya, probabilitas Uji Hausmant sebesar 0,0606 menunjukkan bahwa nilai-p berada di luar tingkat signifikansi 0,05 (nilai-p > 0,05), yang menyiratkan bahwa REM lebih kuat daripada FEM. Berdasarkan hasil Uji Chow dan Uji Hausmant, Uji Lagrange Multiplier (LM) harus digunakan untuk menghasilkan model regresi yang lebih akurat. Hasil LM menunjukkan probabilitas sebesar 0,0000,

menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk mengestimasi data dalam penelitian ini adalah Random Effect Model (REM).

**Tabel 4 Hasil Regresi *Random Effect Model***

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-statistic	Prob.
C	6,4019	1,3096	4,8883	0,0000
X1	1,1988	0,4634	2,5867	0,0119
X2	0,0443	0,2208	0,2005	0,8417

*Sumber : Data diolah dengan Eviews 9*

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4 dapat dilihat hasil koefisien untuk variabel X1 = 1,1988, X2 = 0,0443, dan konstanta sebesar 6,4019 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Ln } Y_{it} = 6,4019 + 1,1988 \text{ Ln } X1_{it} + 0,0443 \text{ Ln } X2_{it} + e_{it}$$

Berdasarkan penjelasan fungsi regresi linier di atas, masing-masing variabel dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai berikut: Produktivitas tenaga kerja (Y) konstan yang tidak dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X1) dan Upah (X2) di Kalimantan Barat adalah sebesar 6.4019 persen. Setiap kenaikan rata-rata lama sekolah (X1) sebesar 1 persen, produktivitas tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat akan meningkat sebesar 1.1988 persen. Koefisien regresi Upah (X2) bermakna ketika kenaikan upah minimum (X2) sebesar 1 persen, produktivitas tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat akan meningkat sebesar 0,0443 persen.

**Tabel 5 Hasil Uji T-statistik**

Variabel	Coefficient	t-statistic	Prob.	Kesimpulan
X1	1,1988	2,5867	0,0119	Signifikan
X2	0,0443	0,2005	0,8417	Tidak signifikan

*Sumber : Data diolah dengan Eviews 9*

Berdasarkan hasil t-statistik untuk variabel X1 = 0,0119, nilainya lebih dari 0,05 (=5%), hal ini menunjukkan bahwa mungkin variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan. Berdampak pada tingkat penyerapan tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat. Kemudian, kemungkinan t-statistik untuk variabel upah = 0,8417 yang lebih besar di atas 0,05 (=5%), menunjukkan bahwa variabel upah (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat.

**Tabel 6 Hasil Uji F- statistik**

F-statistic	3,9611
Prob (F-statistic)	0,0237

*Sumber : Data diolah dengan Eviews 9*

Menurut statistik pada Tabel 6, F-statistik sekitar 3,9611, dengan p-value 0,0237. Jika signifikansi lebih dari 0,0237 maka signifikansi lebih dari 0,05 (signifikan pada = 5%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan (X1) dan penghasilan (X2) merupakan prediktor yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) di Provinsi Kalimantan Barat. Dengan meningkatnya pendidikan (X1) dan upah (X2), dampak terhadap produktivitas (Y) di Kalimantan Barat menjadi lebih baik.

## PEMBAHASAN

Dampak Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Berdasarkan temuan penelitian, variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan probabilitas sebesar 0,0119 di Kalimantan Barat. Hasil ini mendukung teori human capital yang mengatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Artinya peningkatan kualitas pendidikan mampu berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Puspasari (2020) bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Tingkat pendidikan umumnya mampu mencerminkan kualitas berfikir seseorang. Dengan menempuh jenjang pendidikan yang tinggi, seorang individu akan semakin sering mengasah kemampuan berfikirnya sehingga mencapai tingkat kecerdasan yang cenderung lebih baik dibandingkan dengan individu yang menempuh jenjang pendidikan lebih rendah. Tingkat kecerdasan yang tinggi akan memberikan kemampuan untuk menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selain itu individu yang cerdas juga dapat lebih mudah memahami instruksi kerja maupun pengoperasian teknologi yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Fitriana (2019), dan Putri (2016) yang menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dampak Upah terhadap Produktivitas Kerja Berdasarkan temuan penelitian, variabel upah (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja (Y), dengan probabilitas sebesar 0,8417 di Kalimantan Barat. Hasilnya dicapai dengan memodifikasi taraf sebesar 5 persen. Penelitian ini turut mendukung temuan pada penelitian serupa yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun hal ini bertolak belakang dengan teori efisiensi upah yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diterima tenaga kerja maka produktivitas tenaga kerja tersebut akan semakin meningkat. Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan hasil penelitian dari Puspasari (2020), Firmansyah (2015) dan Putri (2016) yang mana ditemukan bahwa pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja adalah positif dan signifikan. Meskipun menunjukkan hasil yang tidak signifikan variabel upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat memiliki hubungan yang positif. Seorang individu akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi karena menerima apresiasi dalam bentuk upah yang dianggap menguntungkan dari pihak tenaga kerja. Sebaliknya saat mendapat upah yang cenderung rendah atau merugikan pihak tenaga kerja, tenaga kerja akan cenderung mengerjakan pekerjaannya dibawah standar yang biasa ia lakukan pada kondisi menerima upah yang lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### kesimpulan

Pengaruh tingkat pendidikan yang diukur dengan rata-rata lama sekolah atau variabel X1 = 0,0119 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), artinya H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat. Pengaruh tingkat upah terukur terhadap upah minimum Kabupaten/Kota dengan nilai probabilitas variabel upah = 0,8417 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), yang berarti bahwa variabel upah (X2) menyatakan Ha: ditolak dan H0 diterima artinya tidak ada pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) di Kalimantan Barat. Hasil Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 10,57% variasi Produktivitas tenaga kerja di Kalimantan Barat yang dapat dijelaskan dengan penggunaan variabel dasar seperti Pendidikan dan Upah. Selain itu, 89,43% situasi dapat dijelaskan.

### Saran

Hasil regresi linier dengan Model Random Effect di Provinsi Kalimantan Barat diketahui bahwa variabel pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Akibatnya, pemerintah dapat mengeluarkan arahan kepada provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan kualitas pendidikan hingga mencapai peningkatan rata-rata jumlah sekolah di

provinsi tersebut dengan memberikan beasiswa atau pengurangan biaya sekolah bagi siswa yang tidak mampu membayar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, T., & Pujiyono, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di Kota Semarang (Studi kecamatan Tembalang dan kecamatan Gunungpati). *Diponegoro Journal of Economics*, 3(1), 100-112.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Minimum wage and individual worker productivity: Evidence from a large US retailer. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315-2360.
- Fatma, I. K. A., Kadir, S. A., Sariman, T., & Yuliana, S. (2017). The level of wage and labor productivity in hotel industry: an analysis. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 5(2), 36-50.
- Fitriana, W. (2019). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Upah dan Investasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Herwati, E. (2016). *PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Pandapotan, E. (2013). *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Gandum Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Pardede, N. W. (2018). *Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga kerja di Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Pardede, N. W. (2018). *Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga kerja di Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Puspasari, D. (2020). Analisis pengaruh pendidikan, kesehatan dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65-76.
- Putri, Y. A. K. D. (2016). *Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan, Dan Upah*

*Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

- Tambunan, V., & Woyanti, N. (2012). Analisis pengaruh pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang (Studi kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Iponegoro SEmarang*, 1(1), 1-76.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- YULIANA, R. (2014). *PENGARUH TINGKAT UPAH DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA SEKTOR INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).