

---

# Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Habibatul Hasanah

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

---

## Abstrak

*Peningkatan produktivitas tenaga kerja telah menjadi fokus utama bagi organisasi dan pemerintah dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua faktor kunci yang memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif melalui survei dan analisis statistik. Sampel penelitian terdiri dari karyawan di berbagai sektor industri yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tentang tingkat pendidikan, jenis pelatihan yang diikuti, dan tingkat produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang mendapatkan pelatihan reguler atau khusus memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas individu dan keseluruhan organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajer dan kebijakan pemerintah dalam merencanakan strategi pendidikan dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan hasil jangka panjang yang signifikan dalam memperkuat daya saing ekonomi suatu negara.*

*Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja*

---



## **PENDAHULUAN**

*Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu fokus utama bagi organisasi, industri, dan negara dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai kesehatan ekonomi suatu negara, karena produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan output yang lebih besar dengan input yang sama atau lebih sedikit. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu mengoptimalkan sumber daya manusia mereka agar dapat bersaing secara efektif di pasar yang berubah dengan cepat. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan merupakan dua faktor utama yang memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.*

*Pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kualitas dan keterampilan tenaga kerja. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam memahami konsep-konsep yang kompleks, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan analitis, pemecahan masalah, dan kreativitas. Secara umum, individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena mereka mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.*

*Di samping pendidikan, pelatihan juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan khusus yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas mereka, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka.*

*Namun, meskipun pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja diakui secara luas, masih ada tantangan yang harus dihadapi dalam mengimplementasikan kedua faktor ini secara efektif. Beberapa tantangan tersebut termasuk akses terhadap pendidikan yang berkualitas, biaya pendidikan yang tinggi, kurangnya kesempatan untuk pelatihan, dan kesenjangan antara kebutuhan keterampilan industri dengan apa yang diajarkan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, perlu ada upaya kolaboratif antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.*

*Dalam konteks inilah penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja menjadi sangat relevan. Dengan memahami secara mendalam hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas, organisasi dan pemerintah dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja ekonomi dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi dan menganalisis secara sistematis dampak pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi, akademisi, dan pembuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.*

*Pada era di mana teknologi terus berkembang dengan cepat dan dinamika pasar kerja semakin*

*kompleks, penting bagi organisasi dan pemerintah untuk memahami peran yang dimainkan oleh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menghadapi tantangan global seperti revolusi industri 4.0 dan perubahan demografis, organisasi harus mampu mengadaptasi strategi pengembangan sumber daya manusia mereka untuk tetap relevan dan kompetitif.*

*Pendidikan dan pelatihan bukan hanya tentang peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga tentang pengembangan kemampuan soft skills seperti kepemimpinan, kerja tim, dan komunikasi. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat di mana fleksibilitas, kreativitas, dan adaptabilitas menjadi kunci untuk berhasil. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas secara langsung, tetapi juga untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan masa depan.*

*Selain itu, penting juga untuk memperhatikan aspek inklusivitas dalam pendidikan dan pelatihan. Dalam era di mana kesenjangan sosial dan ekonomi menjadi semakin jelas, pendidikan dan pelatihan harus menjadi aksesibel bagi semua lapisan masyarakat, tanpa memandang latar belakang ekonomi, gender, atau latar belakang budaya. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesempatan bagi individu untuk berkembang, tetapi juga akan menghasilkan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan secara sosial.*

*Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja, kita dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan dalam mengoptimalkan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan inovatif bagi semua.*

## **Latar Belakang**

*Peningkatan produktivitas tenaga kerja telah menjadi isu penting dalam konteks ekonomi global yang terus berubah dan berkembang. Dalam upaya untuk meningkatkan daya saing dan pertumbuhan ekonomi, organisasi dan negara-negara menghadapi tekanan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia mereka. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi tidak hanya memungkinkan organisasi untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang ada, tetapi juga dapat mendorong inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.*

*Di sisi lain, pendidikan dan pelatihan telah diakui secara luas sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja. Pendidikan yang baik tidak hanya memberikan dasar pengetahuan yang kuat, tetapi juga membantu dalam pengembangan keterampilan kritis seperti analisis, pemecahan masalah, dan komunikasi. Sementara itu, pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengasah keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan tuntutan pekerjaan mereka.*

*Namun, meskipun ada kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan, masih banyak organisasi dan pemerintah yang menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan strategi pendidikan dan pelatihan yang efektif. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan kebutuhan industri. Perubahan cepat dalam teknologi dan struktur pasar kerja seringkali membuat keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja menjadi usang atau tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini.*

*Selain itu, akses terhadap pendidikan dan pelatihan juga menjadi masalah, terutama bagi kelompok yang kurang mampu secara ekonomi atau berada di daerah terpencil. Biaya pendidikan yang tinggi dan kurangnya kesempatan untuk pelatihan dapat menjadi hambatan serius dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk menjelajahi lebih lanjut tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja, serta untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan tersebut.*

## **Metode Penelitian**

*Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif untuk menjelajahi hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan mencakup langkah-langkah berikut:*

**1. Desain Penelitian:** *Penelitian ini menggunakan desain penelitian lintas-seksi, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sektor industri untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja. Desain ini memungkinkan untuk membandingkan hasil antara sektor industri yang berbeda dan mengidentifikasi pola umum serta perbedaan yang signifikan.*

**2. Pengembangan Instrumen Penelitian:** *Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengumpulkan data tentang tingkat pendidikan, jenis pelatihan yang diikuti, dan tingkat produktivitas tenaga kerja. Kuesioner ini telah diuji coba untuk validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian ini.*

**3. Pengumpulan Data:** *Data dikumpulkan melalui survei daring (online) yang dikirim kepada karyawan di berbagai sektor industri. Survei ini mencakup pertanyaan tentang latar belakang pendidikan responden, pengalaman dalam mengikuti pelatihan, dan penilaian terhadap produktivitas kerja mereka. Pengumpulan data dilakukan selama periode waktu yang ditentukan untuk memastikan representasi yang memadai dari populasi yang diteliti.*

**4. Analisis Data:** *Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis*

*karakteristik sampel, seperti distribusi tingkat pendidikan dan frekuensi pelatihan yang diikuti. Analisis regresi dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (pendidikan dan pelatihan) dan variabel dependen (produktivitas tenaga kerja), serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi signifikan terhadap produktivitas.*

**5. Pengujian Hipotesis:** *Penelitian ini menguji hipotesis bahwa tingkat pendidikan dan partisipasi dalam pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik inferensial, dengan mengacu pada tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya.*

**6. Pengolahan dan Interpretasi Hasil:** *Hasil analisis data disajikan secara terperinci dalam bentuk tabel, grafik, dan narasi. Interpretasi hasil dilakukan dengan mempertimbangkan temuan-temuan yang muncul dari analisis statistik serta relevansi dengan literatur yang ada. Implikasi praktis dan teoritis dari hasil penelitian juga dibahas secara mendalam.*

**7. Pengakuan Keterbatasan:** *Penelitian ini mengakui adanya keterbatasan, termasuk potensi bias responden dalam pengisian kuesioner, batasan dalam generalisasi hasil karena sampel terbatas, dan keterbatasan dalam data sekunder yang tersedia. Namun, langkah-langkah kontrol yang tepat telah diambil untuk meminimalkan dampak keterbatasan tersebut.*

*Dengan menggunakan metode penelitian yang komprehensif dan terstruktur, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja, serta implikasinya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi.*

## **PEMBAHASAN**

*Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja telah menjadi topik yang mendapat perhatian yang signifikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan ekonomi. Dalam artikel ini, kami akan membahas secara mendalam tentang temuan penelitian, implikasi praktis, dan kontribusi teoritis dari hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja.*

**1. Analisis Temuan Penelitian:** *Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara signifikan berhubungan dengan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu dengan pendidikan tinggi cenderung*

memiliki kemampuan analitis, kreativitas, dan adaptabilitas yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Selain itu, partisipasi dalam pelatihan juga dikaitkan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Karyawan yang secara teratur mengikuti pelatihan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka dan lebih siap menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim, yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi individu.

**2. Implikasi Praktis:** Temuan penelitian ini memiliki berbagai implikasi praktis bagi manajer, kebijakan pemerintah, dan praktisi sumber daya manusia. Pertama, organisasi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang program pendidikan dan pelatihan yang efektif. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan kepuasan kerja.

Kedua, pemerintah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk merancang kebijakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Ini termasuk penyediaan akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan, dukungan keuangan bagi individu yang ingin meningkatkan keterampilan mereka, dan kerja sama antara lembaga pendidikan, industri, dan pemerintah untuk memastikan relevansi kurikulum dengan tuntutan pasar kerja.

Terakhir, praktisi sumber daya manusia dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan untuk mengembangkan strategi manajemen kinerja yang lebih efektif. Penggunaan evaluasi kinerja yang komprehensif dan program pengembangan karir yang terstruktur dapat membantu organisasi dalam memanfaatkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka dan meningkatkan daya saing mereka di pasar.

**3. Kontribusi Teoritis:** Artikel ini juga memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja. Dengan mengintegrasikan temuan penelitian terbaru dengan teori-teori yang ada dalam literatur, artikel ini menyediakan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Kontribusi teoritis dari artikel ini termasuk pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme melalui mana pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, identifikasi faktor-faktor moderasi yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, dan pengembangan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam berbagai konteks organisasi dan industri.

**4. Tantangan dan Peluang Masa Depan:** *Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, masih ada beberapa tantangan dan peluang untuk penelitian masa depan dalam bidang ini. Tantangan termasuk meningkatkan validitas dan reliabilitas pengukuran produktivitas tenaga kerja, mengatasi bias dalam pengumpulan data, dan memahami konteks sosial, budaya, dan ekonomi yang dapat mempengaruhi hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas.*

*Namun, ada juga peluang besar untuk penelitian lebih lanjut, termasuk eksplorasi tentang pengaruh teknologi digital dan revolusi industri 4.0 terhadap kebutuhan keterampilan tenaga kerja, analisis tentang efektivitas berbagai metode pelatihan dalam mengembangkan keterampilan kerja yang relevan, dan penelitian tentang strategi manajemen yang inovatif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi yang beragam.*

*Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan kontribusi yang signifikan bagi praktisi dan kebijakan, tetapi juga memperluas pemahaman akademis tentang hubungan yang kompleks antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja. Dengan menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, penelitian ini memiliki potensi untuk membantu organisasi dan masyarakat dalam mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan inklusif.*

## **Kesimpulan**

*Dalam era di mana produktivitas tenaga kerja menjadi kunci untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja memiliki relevansi yang besar bagi organisasi, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan. Melalui analisis yang mendalam tentang hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja, artikel ini memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan daya saing ekonomi.*

*Pertama, temuan penelitian menegaskan pentingnya pendidikan sebagai fondasi untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan kreativitas yang lebih baik, yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan yang berkualitas merupakan langkah strategis bagi individu dan negara dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif.*

*Kedua, partisipasi dalam pelatihan juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pelatihan reguler atau khusus memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki akses terhadap pelatihan yang baik cenderung*

*memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.*

*Selain itu, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme melalui mana pendidikan dan pelatihan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, organisasi dan pemerintah dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengoptimalkan investasi mereka dalam pengembangan sumber daya manusia.*

*Dalam konteks praktis, artikel ini memberikan panduan bagi manajer, kebijakan pemerintah, dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang program pendidikan dan pelatihan yang efektif. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara langsung, tetapi juga akan membantu dalam meningkatkan kualitas hidup individu dan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan secara ekonomi.*

*Namun, penelitian ini juga menyoroti beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam mengoptimalkan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja. Di antaranya adalah memastikan akses yang adil terhadap pendidikan dan pelatihan, mengatasi kesenjangan keterampilan antara industri dan lembaga pendidikan, serta mengadaptasi strategi pengembangan sumber daya manusia dengan cepat mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan pasar kerja yang cepat.*

*Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang luas bagi pembuat kebijakan, manajer, dan praktisi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, penelitian ini berpotensi untuk membentuk arah pembangunan sumber daya manusia yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi masa depan yang lebih baik.*

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, S. A., & Effendi, I. (2011). *Strategi Promosi Untuk Meningkatkan Jumlah Nasabah tabungan Pada PT. Bank Mandiri cabang Kapten Muslim Medan.*
- TELAUMBANUA, F., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MENARA BANK BRI MEDAN. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Fauziah, I. L. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL (RA) DI KABUPATEN KULON PROGO (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).*
- Jufriansyah, M. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan dan Kelayakan Usaha Agrowisata Strawberry (Fragaria choiloensis L) Petik Sendiri (Studi Kasus: Kabupaten Karo).*
- Hasibuan, E. (2020). *Pengaruh Maturity Peringkat Obligasi dan Debt to Equity Ratio Terhadap Yield to Maturity Obligasi Pada Bank Umum yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Sugito, S. E., Aryani Sairun, S. E., Ikbar Pratama, S. E., & Azzahra, I. *MEDIA SOSIAL.*
- Damanik, V. H. (2020). *Pengaruh Net Pofit Magrin (NPM) dan Debt to Equity Ratio (DER) Terhadap Harga Saham PT. Unilever, Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 3(2).*
- Effendi, I., & Tarigan, E. D. S. (2016). *Pengaruh Iklan dan Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Laptop PT Prima Jaya Multi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Azhar, S. (2013). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Agresifitas Remaja Pemain Point Blank (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Sitepu, A. T. B. (2020). *Analisis risiko investasi terhadap return saham pada sub sektor makanan dan minuman di Bursa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).*
- Harahap, G. Y. (2013). *Community Enhancement Through Participatory Planning: A Case of Tsunami-disaster Recovery of Banda Aceh City, Indonesia (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).*
- Ramadhani, M. R., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SALURAN PENGHUBUNG PADA BENDUNG DI SERDANG. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Ramadhani, M. R. (2021). *Laporan Kerja Praktek Proyek Pembangunan Saluran Penghubung pada Bendung DI Serdang. Universitas Medan Area.*
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC).*
- Tarigan, E. D. (2017). *Komunikasi Bisnis.*
- Wibowo, H. T., Tarigan, R. S., & Mukmin, A. A. (2022). *APLIKASI MARKETPLACE PENDAMPING WISATA DENGAN API MAPS BERBASIS MOBILE DAN WEB. Retrieved from osf.io/3jpd.*
- Lubis, A. (2016). *Pengaruh Strategi Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat Matic pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.*
- Sidabutar, P. R. (2022). *Laporan Kerja Praktek Identifikasi Pelat Lantai Peron Tinggi pada Pembangunan Stasiun Lubuk Pakam Baru. Universitas Medan Area.*
- Harahap, R. R. M. (2018). *Tinjauan Yuridis Penyelesaian Sengketa Atas Pemakai Kartu Kredit Tipe Gold Dengan Bank Penerbit Kartu Kredit (Studi Putusan No. 161/Pdt-G/2017/PN. Mdn).*

- Telaumbanua, F. A. (2023). *Analisis Perhitungan Struktur Gedung Pada Proyek Pembangunan Pasar Baru Panyabungan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Sebayang, M. M. B. (2021). *Penerapan Integrated Reporting dan Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan di Indonesia dan Malaysia (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Sidabutar, P. R. (2023). *Analisis Simbang Bersinyal Menggunakan Software Vissim (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Lubis, A. (2021). *Anteseden Loyalitas Nasabah Bank Syariah Melalui Kepuasan dan Kepercayaan Nasabah Bank Syariah di Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Harahap, G. Y. (2020). *Instilling Participatory Planning in Disaster Resilience Measures: Recovery of Tsunami-affected Communities in Banda Aceh, Indonesia. Budapest International Research in Exact Sciences (BirEx) Journal, 2(3), 394-404.*
- Manurung, T. Y. R. (2014). *Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audittrail pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Setia Budi Medan.*
- Prayudi, A. (2008). *Pengendalian Intern Persediaan Bahan Baku.*
- Manalu, E. M. B. (2017). *Analisis Pemasaran Kopi Arabika (Coffea arabica) Studikamus: Desa Sitinjo II, Kecamatan Sitinjo, Kabupaten Dairi.*
- Aisyah, N. (2019). *Menggali Potensi Diri.*
- Lubis, Z., & Effendi, I. (2009). *Pengaruh Remunerasi Lewat Program Reformasi Birokrasi pada Disiplin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Aisyah, N. (2019). *Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya, Organisasi, Karakteristik Individu dan Etika Kerja.*
- Tarigan, R. S. (2022). *KEBERMANFAATAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI PADA DUNIA PENDIDIKAN DI INDONESIA.*
- SAJIWO, A., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SPBU SHELL ADAM MALIK. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).*
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus.*
- Jonathan, D. A. (2019). *Analisis Pengelolaan Kas dalam Upaya Menjaga Tingkat Likuiditas Usaha pada Perusahaan Bongkar Muat (PBM) PT. Tao Abadi Jaya Jakarta Periode 2011-2016 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Lestari, M. (2018). *Pengaruh Lokasi dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Rumah Makan Nanda Soto Sei Blutu Medan.*
- Nabilah, S. (2023). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Big Data dalam Bisnis Retail Terhadap Keputusan Konsumen. WriteBox, 1(1).*
- Syarif, Y., & Junaidi, A. (2013). *Analisa Efektifitas Perbandingan Metode Thevenin Dengan Metode Matrik Rel Impedansi Dalam Kajian Perhitungan Arus Hubungan Singkat Simetris Sistim Tenaga Listrik 12 Bus Nernais Computer.*
- Dalimunthe, H., & Pane, A. A. (2021). *The Effect of Internal Control and Compliance with Accounting Rules on the Quality of Financial Statements at PT. Bank of North Sumatra Medan. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 4(1), 966-975.*

- Amalia, F. (2021). *Pengaruh Word of Mouth, Citra Perusahaan dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Produk PT. Penta Valent Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Afifuddin, S. A., & Prayudi, A. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Terhadap Profesi Akuntan Publik di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyudi, A., & Tarigan, R. S. (2022). *SISTEM INFORMASI SEKOLAH BERBASIS WEB PADA SMP NUSA PENIDA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Prayudi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Muatan Lokal Tenaga Kerja di Sumatra Utara*.
- Haluana'a, F. J. (2019). *Analisis Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Pemilihan Kepala Desa di Desa Orahili Kecamatan Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Bate'e, M. (2019). *Respon Pertumbuhan Dan Produksi Beberapa Varietas Jamur Tiram Pada Kombinasi Media Serbuk Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dan Serbuk Gergaji (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Sinaga, I. M. (2020). *Pengaruh Internet Financial Reporting (IFR) dan Tingkat Pengungkapan Informasi Website Terhadap Frekuensi Perdagangan Saham Pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018*.
- Sari, W. P., Anindya, D. A., & Laili, I. (2021, December). *Efisiensi Saluran Pemasaran Buah Jeruk di Desa Lau Riman Kabupaten Tanah Karo. In Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4)*.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Sajiwo, A. (2023). *Analisis Tarif Angkutan Umum Berdasarkan Biaya Operasional Kendaraan (Bok), Ability To Pay Dan Willingness To Pay (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Tarigan, R. S. (2018). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Informasi Program Studi (SIPRODI)*.
- PRATAMA, R., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN LIVING PLAZA MEDAN. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Hendrawan, A. I. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Publik di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan*.
- Harahap, G. Y. (2001). *Taman Bermain Anak-Anak di Medan Tema Arsitektur Perilaku (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Sajiwo, A. (2022). *LKP SPBU Shell Adam Malik (Proyek Pembangunan). Universitas Medan Area*.
- Lubis, A. (2011). *Analisis Pengaruh Ekuitas Merek (Brand Equity) Terhadap Kepuasan Konsumen Nexian pada Mahasiswa Universitas Negeri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.