

The Influence Of Work Attitude And Labor Efficiency On Employee Work Productivity At Pt Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch

Pengaruh Sikap Kerja Dan Efisien Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat

Abellia Divana ¹⁾, Ahmad Aswan Waruwu ²⁾, Eli Delvi Yanti ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ abelliadivana81@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2026]

Revised [10 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Attitude, Labor Efficiency, and Work Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Efisiensi tenaga kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work attitude and labor efficiency have an effect on employee productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 25 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 45 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that work attitude partially has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. Labor efficiency partially has a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch. Work attitude and labor efficiency simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity at PT Bank Rakyat Indonesia, Stabat Branch.

PENDAHULUAN

Perusahaan akan dapat maju dan berkembang dengan cepat bila didukung oleh seluruh pegawai yang mampu bekerja secara produktif dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Oleh sebab itu, pegawai yang produktif dapat dilihat dari penggunaan waktu kerja yang ada, akan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk fokus dan konsentrasi menyelesaikan tugasnya yang telah dimulainya sampai dengan selesai agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Namun demikian, dalam pelaksanaan sering ditemui bahwa tidak semua pegawai yang bekerja di perusahaan mempunyai pandangan yang sama untuk selalu bekerja dengan produktif dan menggunakan waktu kerja dengan optimal demi tercapai tujuan utama perusahaan. Perkembangan perusahaan tentu tidak dapat dipisahkan kerja sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa masyarakat tidak lagi dipandang sebagai penegak mandat dan pedoman perusahaan, melainkan sebagai aktor atau agen itu menentukan kelangsungan hidup perusahaan dan Organisasi (Yanti, 2022). Perubahan produktivitas kerja dalam diri pegawai dapat terjadi tiap saat dan kondisi kerja merupakan salah satu masalah yang sering terjadi dan dihadapi oleh perusahaan sehingga pimpinan harus peka dan cermat untuk mengidentifikasi apa penyebab utama dari perubahan dan penurunan produktivitas kerja pegawai tersebut sehingga nantinya dapat dicarikan solusi yang tepat sasaran dan efektif sehingga tidak mengganggu rekan kerja lainnya dan tidak merugikan perusahaan. Menurut Waruwu et al (2024) produktivitas kerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Anoraga (2021) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumberdaya yang digunakan. Menurut Widodo (2020) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas kerja dalam diri pegawai, namun pada penelitian yang dilakukan di prioritaskan

pada sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja. Beberapa permasalahan terkait dengan tingkat produktivitas kerja pegawai Kantor PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat ditemukan bahwa salah satu cara penilaian kerja dari pegawai *frontliner* adalah melalui tingkat *error correction* yang dinilai setiap bulannya dalam satu tahun priode kerja. Penilaian produktivitas kerja pegawai Bank BRI dapat dilihat pada Summary Bisnis Mikro yang dapat dilihat pada beberapa indikator diantaranya yaitu indikator penilaian kinerja pinjaman, indikator penilaian kinerja simpanan mikro, kinerja tabungan dan kinerja NPL. Berikut data kinerja summary bisnis mikro BRI unit Stabat.

Tabel 1. Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat (juta)

Tahun	Desember 2023			
Produktivitas	Target	Realisasi	Achievment	
Pinjaman	Rp200,000,000,000	0	Rp191,242,000,00	96%
Simpanan Mikro	Rp200,000,000,000	0	Rp119,827,000,00	60%
Tabungan	Rp100,000,000,000		Rp95,306,000,000	95%
Tahun	Desember 2024			
Produktivitas	Target	Realisasi	Achievment	
Pinjaman	Rp210,000,000,000	0	Rp191,354,000,00	91%
Simpanan Mikro	Rp210,000,000,000	0	Rp118,995,000,00	57%
Tabungan	Rp110,000,000,000		Rp94,475,000,000	86%

Sumber : Summary Bisnis Mikro Unit Stabat

Berdasarkan pada Summary Bisnis Mikro BRI Unit Stabat dapat dilihat indikator penilaian produktivitas selama kurun waktu 2023-2024 yang dilihat dari beberapa indikator yaitu indikator penilaian kinerja pinjaman, indikator penilaian kinerja simpanan mikro dan kinerja tabungan. Pada bulan Juli tahun 2023 *achievement* atau capaian kerja pegawai masih rendah dengan capaian masih dibawah 100%. Pada tahun 2024 Capaian kerja pegawai masih di bawah 100%. Berdasarkan pada penjelasan produktivitas bisnis pada BRI unit Stabat dapat disimpulkan terjadi penurunan kinerja bisnis pada tahun 2024 bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang lebih baik yaitu pada tahun 2023. Penurunan penilaian kinerja bisnis tersebut merupakan fenomena masalah terkait dengan menurunnya kinerja pegawai yang ada di kantor BRI unit Stabat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat yang beralamat di Jl. KH. Zainul Arifin No.32. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan, dengan jumlah sebanyak 45 orang. Sampel jenuh (juga sering disebut sensus) adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean	Hasil
	X _{1.1}	0,642		Valid
	X _{1.2}	0,483		Valid
	X _{1.3}	0,621		Valid
	X _{1.4}	0,625		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Sikap Kerja (X₁)	X _{1.5}	0,588	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,775		Valid
	X _{1.7}	0,622		Valid
	X _{1.8}	0,570		Valid
	X _{1.9}	0,538		Valid
	X _{1.10}	0,642		Valid
Efisiensi Tenaga Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,523	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,625		Valid
	X _{2.3}	0,553		Valid
	X _{2.4}	0,565		Valid
	X _{2.5}	0,735		Valid
	X _{2.6}	0,613		Valid
	X _{2.7}	0,497		Valid
	X _{2.8}	0,671		Valid
	X _{2.9}	0,507		Valid
	X _{2.10}	0,527		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,371	0,3	Valid
	Y.2	0,683		Valid
	Y..3	0,444		Valid
	Y.4	0,497		Valid
	Y..5	0,699		Valid
	Y.6	0,620		Valid
	Y.7	0,622		Valid
	Y.8	0,738		Valid

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner perlu melalui tahap pengujian untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan dapat mewakili kondisi sebenarnya. Salah satu bentuk pengujian adalah uji validitas, dengan tolok ukur nilai *Cronbach's Alpha* yang harus lebih dari 0,3 agar data dinyatakan layak untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi internal dari instrumen penelitian yang digunakan.

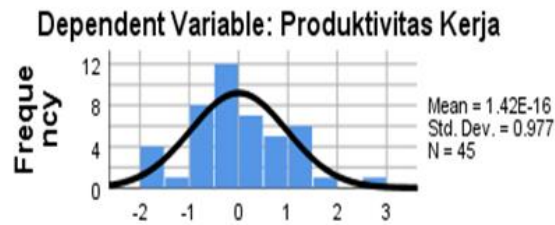
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Sikap Kerja	0,879	10
Efisiensi Tenga Kerja	0.867	10
Produktivitas Kerja	0,847	8

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar (>) 0,60 (Rusiadi et al, 2020). Berdasarkan pada data di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang diberikan kepada responden cukup andal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

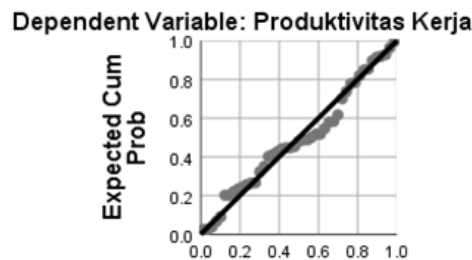
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 1. Uji Histogram

Hasil uji menggunakan histogram (Gambar 2) menunjukkan bahwa data tersebar secara merata, ditandai dengan bentuk lonceng simetris yang menggambarkan distribusi normal.



Gambar 2 Uji PP Plot

Selain itu, uji *normal probability plot* atau PP Plot (Gambar 3) memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dari ujung ke ujung, yang mengindikasikan distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73874158
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.086
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian lebih lanjut menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

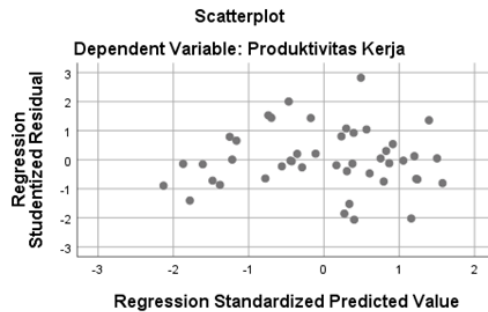
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Sikap Kerja (X ₁)	.844	1,185
Efisiensi Tenaga Kerja (X ₂)	.844	1,185

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen berada di atas batas minimal 0,1 dan nilai VIF-nya juga di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu observasi dengan observasi lainnya.



Gambar 3. Uji Heterokedesitas

Hasil dari Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,408	2,827	
Sikap Kerja	0,228	0,065	0,331
Efisiensi Tenaga Kerja	0,521	0,078	0,636

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,408	2,827			0,498	0,621
Sikap Kerja	0,228	0,065	0,331		3,494	0,001
Efisiensi Tenaga Kerja	0,521	0,078	0,636		6,707	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705.169	2	352.584	44.870	.000 ^b
	Residual	330.031	42	7.858		
	Total	1035.200	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Efisiensi Tenaga Kerja, Sikap Kerja

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 44,870 yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,21. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang berarti sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji R² (Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.666	2,803

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,666 yang berarti bahwa 66,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja. Sisanya, sebesar 33,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hal ini diperkuat melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,494 > t_{tabel} sebesar 2,018 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik sikap kerja maka tingkat produktivitas kerja juga meningkat. Peningkatan sikap kerja ditandai dengan indikator sikap memiliki arah, sikap memiliki intensitas, sikap memiliki keluasaan, sikap memiliki konsistensi dan sikap memiliki spontanitas. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh (Maliah et al, 2024) yang menyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Penemuan ini sesuai dengan tujuan penelitian yakni untuk mengidentifikasi pengaruh sikap kerja terhadap produktivitas kerja pegawai serta menjawab permasalahan terkait sikap kerja dalam organisasi. Sikap kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Sikap kerja adalah cara seseorang memandang, merasakan, dan merespons pekerjaannya, baik dari segi tanggung jawab, kedisiplinan, maupun komitmen.

Karyawan dengan sikap kerja positif (misalnya disiplin, bertanggung jawab, jujur, dan antusias) cenderung lebih fokus, termotivasi, serta bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas. Hal ini membuat hasil kerja lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Karyawan yang memiliki sikap kerja buruk (malas, tidak disiplin, mudah menyerah, atau sering menunda pekerjaan) biasanya menghasilkan kinerja rendah, banyak kesalahan, dan kurang berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Efisiensi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa efisiensi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hal ini diperkuat melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,707 > t_{tabel} sebesar 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak.

Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin efisien tenaga kerja maka tingkat produktivitas kerja juga meningkat. Peningkatan efisiensi tenaga kerja ditandai dengan indikator penghematan waktu, prosedur kerja, disiplin kerja, kerapian kerja dan mutu pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh (Sukmarani et al, 2024) yang menyatakan bahwa efisiensi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Penemuan ini sesuai dengan tujuan penelitian yakni untuk mengidentifikasi pengaruh efisiensi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pegawai serta menjawab permasalahan terkait efisiensi tenaga kerja dalam organisasi. Efisiensi tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara sederhana, efisiensi berarti kemampuan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin namun tetap menghasilkan output yang optimal. Efisiensi membuat pekerja lebih terarah, sehingga meminimalkan kesalahan, duplikasi pekerjaan, dan penggunaan sumber daya yang tidak perlu. Hasilnya, produktivitas meningkat karena tidak ada waktu dan biaya yang terbuang.

Pengaruh Sikap Kerja dan Efisiensi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara simultan sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,870 yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,21. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang berarti sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja secara bersamaan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini konsisten dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sikap kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
2. Efisiensi tenaga kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.
3. Sikap kerja dan efisiensi tenaga kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Stabat.

Saran

Berdasarkan nilai mean terendah pada indikator penelitian maka peneliti merekomendasikan beberapa saran yaitu:

1. Manajemen bank dapat meningkatkan sikap kerja pegawai melalui kombinasi motivasi, pelatihan, lingkungan kerja positif, kepemimpinan yang baik, serta penguatan budaya perusahaan. Sikap kerja yang positif akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas, terutama dalam hal kecepatan, ketelitian, serta kualitas layanan kepada nasabah.
2. Manajemen dapat meningkatkan efisiensi pegawai bank dengan mengoptimalkan pembagian kerja, pemanfaatan teknologi, pelatihan keterampilan, SOP yang jelas, monitoring kinerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan sistem penghargaan. Dengan efisiensi yang tinggi, pegawai dapat bekerja lebih cepat, lebih tepat, dan dengan biaya yang lebih rendah, sehingga produktivitas bank meningkat secara keseluruhan.
3. Manajemen bank dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan rutin tentang layanan prima, literasi digital, manajemen risiko, dan produk perbankan terbaru. Memberikan program sertifikasi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2021). Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Maliah, Damayanti, Heryati dan Saputra. (2024). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI). Jurnal Tatapamong, 105–121.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2020). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi., Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2020). Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2020). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmarani, Hasanah., Djaelani dan Syafawi. (2024). Hubungan Motivasi Kerja, Efisiensi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Black Campaign Coffee Tangerang. Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Waruwu, A. A., Widodo, S., Suhendi., dan Marchelli, E. (2024). Strategi Penanganan Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Primafood International.
Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.