

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *EMPLOYEE RESILIENCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PROMOTOR HP DI KABUPATEN NGAWI

Naning Frida Mustikawati¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: naningfrida66@gmail.com

²Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: kunbarmnj@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumberdaya yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi karyawan promotor HP di Kabupaten Ngawi dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 105 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Promotor HP di Kabupaten Ngawi. (2) *Employee Resilience* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Promotor HP di Kabupaten Ngawi.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, *Employee Resilience*, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract

Work productivity is a comparison of the results obtained with the resources used in a certain period of time. The aim of this research is to prove the influence of self-efficacy and employee resilience on employee work productivity. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique where the entire population of HP promoter employees in Ngawi Regency was sampled in this research, totaling 105 employees. This research uses a quantitative approach. Data collection used a questionnaire and data analysis was carried out using SPSS version 25. The research results prove that (1) Self Efficacy Influences Employee Work Productivity at HP Promoters in Ngawi Regency. (2) Employee Resilience Influences Employee Work Productivity at HP Promoters in Ngawi Regency.

Keywords: *Self Efficacy*, *Employee Resilience*, Employee Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan suatu

perusahaan atau organisasi (Gurning et al., 2021). Target perusahaan yang telah ditetapkan dapat diperoleh dengan hasil yang memuaskan apabila perusahaan bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kurniatami, (2014) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh keberhasilan karyawannya. Semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kontribusi penuh pada perusahaan, karyawan akan selalu dituntut untuk memberikan usaha secara maksimal dalam bentuk produktivitas kerja. Swastha & Sukotjo (1995:238) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil perbandingan dari besar kecilnya usaha yang dilakukan untuk memperoleh barang atau jasa dengan pendapatan atau keuntungan yang diterima perusahaan.

Menurut Soetrisno (2016) produktivitas kerja dapat diukur menggunakan 6 (enam) indikator yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, peningkatan pencapaian yang dapat diukur berdasarkan tingkat produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, semangat dalam bekerja yang dapat dilihat dari sikap kerja dan pencapaian dalam satu hari lalu dibandingkan dengan hari sebelumnya, pengembangan diri dapat dilihat dari peningkatan kemampuan dalam bekerja, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya, efisiensi penggunaan sumber daya dengan hasil yang dicapai. Berdasarkan pernyataan tersebut produktivitas kerja karyawan sangat berdampak bagi perkembangan perusahaan tak terkecuali pada promotor HP di Kabupaten Ngawi. Sebagai seorang promotor HP mereka memiliki tanggung jawab untuk mencapai tingkat penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Mereka memiliki target penjualan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu seperti harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

Pada promotor HP di Kabupaten Ngawi mereka memiliki target bulanan. Adapun jumlah target yang harus dicapai promotor HP di Ngawi Kota dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Target Bulanan Promotor HP di Kabupaten Ngawi

No	Nama Konter HP	Jumlah Promotor HP	Target Per Bulan
1.	Maju Hardware	15	30
2.	Erafone	13	30
3.	Ilham Cell	12	30
4.	Bajol Ijo	10	29
5.	Jove Cell	10	29
6.	Imago	10	28
7.	Dwi Komsel Ngawi	8	28

8.	Samsung Experience Store	5	28
9.	Axcel Store	5	25
10.	Arwin Phone	7	25
11.	Podo Moro Cellular	3	25
12.	Queen Cell	3	23
13.	Hemad Phone Cell	2	21
14.	Surya Utama Phone	2	21

Sumber : Data Diolah (2024)

Promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki jumlah target yang berbeda-beda. Jumlah target yang berbeda-beda pada setiap promotor HP di Kabupaten Ngawi ini ditentukan berdasarkan di konter HP dimana mereka ditempatkan. Semakin besar Konter HP mereka ditempatkan maka semakin besar juga target yang harus dicapai setiap bulannya. Begitu pula sebaliknya semakin kecil konter HP mereka ditempatkan maka semakin kecil juga target yang harus dicapai setiap bulannya. Meskipun jumlah target yang ditetapkan sudah disesuaikan dengan konter HP tempat mereka bekerja, hal itu tidak menjamin produktivitas kerja pada promotor HP di Kabupaten Ngawi baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi menunjukkan bahwa masih banyak promotor HP di Kabupaten Ngawi mengalami kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Banyak promotor HP di Kabupaten Ngawi yang hanya mampu mencapai 50% - 80% dari target yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki produktivitas kerja yang cenderung rendah. *Self efficacy* adalah ketika seseorang merasa yakin terhadap kemampuan yang dirinya miliki dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Menurut Ghufroon & Risnawita (2016:73) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* dapat mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik tidak akan mudah merasa putus asa apabila rencananya tidak kunjung berhasil dan cenderung lebih berkonsentrasi saat menyelesaikan masalah (Verianto, 2019).

Employee resilience adalah kemampuan seorang individu dalam mengatasi setiap masalah baik masalah yang bersifat internal maupun eksternal (Saifuddin, 2018). Masalah yang bersifat internal yaitu masalah yang datang dari dalam diri sendiri seperti mudah merasa

jenuh, stres, dan kelelahan. Sedangkan masalah yang bersifat eksternal berasal dari lingkungan sekitarnya, seperti konflik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kepemimpinan yang buruk. Perusahaan dapat membantu meningkatkan *employee resilience* dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyediakan sumber daya untuk manajemen stress dan dukungan kesehatan mental, serta mendorong komunikasi yang terbuka. Bagi individu resiliensi memiliki manfaat Yusrin & Kurniaty (2023). Secara keseluruhan *employee resilience* memiliki peran penting dalam menjaga produktivitas kerja karyawan.

Promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki usia 20-25 tahun atau sering disebut dengan generasi Z. Generasi Z adalah mereka yang lahir antara pertengahan tahun 1990-an hingga akhir 2000-an. Generasi Z tumbuh dalam era teknologi yang canggih dan terhubung secara digital. Mereka tumbuh dalam akses internet yang luas, media sosial, dan teknologi komunikasi. Generasi Z terbiasa dengan perangkat seluler, media digital, dan platform online. Oleh karena itu, mereka yang bekerja sebagai promotor HP adalah para generasi Z yang dinilai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal teknologi komunikasi sehingga dapat mendemonstrasikan produk HP dengan baik. Adapun usia promotor HP di Ngawi Kota dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 2 Usia Promotor HP di Kabupaten Ngawi

No	Jumlah Promotor HP	Usia
1.	9	20
2.	21	21
3.	17	22
4.	20	23
5.	23	24
6.	15	25

Sumber : Data Diolah (2024)

Generasi Z memiliki beberapa kekurangan yang berkaitan dengan *self efficacy* atau kepercayaan diri diantaranya mereka lebih ahli melakukan komunikasi secara digital daripada secara langsung. Kurangnya keterampilan komunikasi langsung seperti memahami bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan intonasi suara menyebabkan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi mengalami kesulitan ketika harus berkomunikasi secara langsung dan membujuk konsumen untuk membeli produk. Kekurangan lainnya adalah generasi Z mudah merasa stres dan tertekan ketika menghadapi situasi sulit atau tidak langsung mendapatkan hasil seperti

yang diharapkan. Contohnya ketika tidak kunjung mendapatkan konsumen maka mereka akan mudah merasa putus asa dan kurang percaya diri. Berdasarkan hal tersebut, generasi Z memiliki permasalahan terkait dengan *self efficacy* atau kepercayaan diri sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendapatan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee resilience*. Pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan hidup membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan memiliki daya tahan yang kuat ketika menghadapi kesulitan dan hambatan di tempat kerja.

Pendapatan yang stabil akan membuat karyawan merasa terjamin sehingga lebih berani dalam mengambil resiko seperti menghadapi konsumen baru atau situasi baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa promotor HP di Kabupaten Ngawi mereka menyatakan bahwa bisa mendapatkan pendapatan di atas UMR Ngawi tergantung pada tingkat penjualan yang mereka lakukan setiap bulannya. Selain pendapatan per bulan, juga terdapat banyak reward bagi promotor HP yang memiliki penjualan bagus selama beberapa bulan berturut-turut seperti tiket liburan gratis, produk gratis, dan tebus murah produk. Meskipun promotor HP di Kabupaten Ngawi memiliki gaji yang tinggi dan juga banyak reward dari perusahaan, nyatanya tingkat *turn over* karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi terbilang tinggi. Tingginya tingkat *turn over* karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi berdampak pada *employee resilience* karena ketika karyawan terus-menerus berganti maka stabilitas tim akan terganggu dan menghambat pengetahuan dan keahlian karyawan dalam hal penjualan dan promosi produk HP. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menciptakan ketidakstabilan karyawan yang tinggal karena harus beradaptasi dengan perubahan akibat kepergian dan kedatangan karyawan baru (Harvida & Wijaya, 2020).

Tujuan Penelitian

Untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus pada promotor HP di Kabupaten Ngawi.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Secara praktis, Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi mengingat pentingnya *self efficacy* dan *employee resilience* dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Secara empiris, bagi perusahaan riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi produktivitas kerja karyawan agar kedepannya kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Bagi karyawan, karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. bagi peneliti lainnya, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kajian Pustaka

Self Efficacy

Self efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses (Colquitt et al., 2015). Menurut Suka Damai Hati Laia et., al (2023) *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2020) yang menyatakan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mila Milenia Sari, (2024) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Employee Resilience

Employee resilience adalah kemampuan seorang individu dalam mengatasi setiap masalah baik masalah yang bersifat internal maupun eksternal (Saifuddin, 2018). Menurut Wicaksono (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee resilience* dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusrin & Kurniaty (2023) yang menyatakan bahwa *employee resilience* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut Jannah (2022) *employee resilience* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Swastha & Sukotjo (1995:238) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil perbandingan dari besar kecilnya usaha yang dilakukan untuk memperoleh barang atau jasa dengan pendapatan atau keuntungan yang diterima perusahaan.

B. METODE

Penelitian ini dilakukan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi. Penelitian dilakukan selama empat bulan dimulai pada Bulan Maret sampai Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh promotor HP di Kabupaten Ngawi berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 promotor HP. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 4. Alat uji yang digunakan adalah SPSS versi 25.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Tabel 3 Uji Validitas X1

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig < 0,05	Keterangan
Self Efficacy (X1)				
X1.1	0.273	0.1614	0.000	Valid
X1.2	0.440	0.1614	0.000	Valid
X1.3	0.473	0.1614	0.000	Valid
X1.4	0.411	0.1614	0.000	Valid
X1.5	0.436	0.1614	0.000	Valid
X1.6	0.503	0.1614	0.000	Valid
X1.7	0.414	0.1614	0.000	Valid
X1.8	0.474	0.1614	0.000	Valid
X1.9	0.370	0.1614	0.000	Valid
X1.10	0.518	0.1614	0.000	Valid
X1.11	0.393	0.1614	0.000	Valid
X1.12	0.465	0.1614	0.000	Valid
X1.13	0.467	0.1614	0.000	Valid
X1.14	0.369	0.1614	0.000	Valid
Employee Resilience (X2)				
X2.1	0.282	0.1614	0.000	Valid
X2.2	0.451	0.1614	0.000	Valid
X2.3	0.531	0.1614	0.000	Valid
X2.4	0.622	0.1614	0.000	Valid
X2.5	0.504	0.1614	0.000	Valid

X _{2.6}	0.403	0.1614	0.000	Valid
X _{2.7}	0.429	0.1614	0.000	Valid
X _{2.8}	0.557	0.1614	0.000	Valid
X _{2.9}	0.551	0.1614	0.000	Valid
X _{2.10}	0.557	0.1614	0.000	Valid
X _{2.11}	0.630	0.1614	0.000	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Kerja			
Y.1	0.195	0.1614	0.000	Valid
Y.2	0.260	0.1614	0.000	Valid
Y.3	0.519	0.1614	0.000	Valid
Y.4	0.392	0.1614	0.000	Valid
Y.5	0.372	0.1614	0.000	Valid
Y.6	0.458	0.1614	0.000	Valid
Y.7	0.510	0.1614	0.000	Valid
Y.8	0.450	0.1614	0.000	Valid
Y.9	0.453	0.1614	0.000	Valid
Y.10	0.268	0.1614	0.000	Valid
Y.11	0.417	0.1614	0.000	Valid
Y.12	0.397	0.1614	0.000	Valid
Y.13	0.390	0.1614	0.000	Valid
Y.14	0.402	0.1614	0.000	Valid
Y.15	0.492	0.1614	0.000	Valid
Y.16	0.470	0.1614	0.000	Valid
Y.17	0.327	0.1614	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS

Keseluruhan butir pernyataan untuk variabel *self efficacy*, *employee resilience*, dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1614). Kesimpulannya yaitu semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Hitung	Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Efficacy	0.699		0.60	Reliabel
Employee Resilience	0.658		0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0.663		0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 dapat dikatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2		
		Unstandardized Residual
N		105 ^c
Uniform Parameters ^{a,b}	Minimum	0
	Maximum	1
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.070
	Negative	-.207
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.681

a. Test distribution is Uniform.

b. User-Specified

c. There are 93 values outside the specified distribution range. These values are skipped.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas nilai Asymp signifikasi variabel residual $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data menyatakan bahwa nilai Asymp signifikasi sebesar $0,681 > 0,05$. Sehingga asumsi normalitas pada data terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	22.672	5.200		4.360
	Self Efficacy	.342	.097	.293	3.512
	Employee Resilience	.519	.099	.437	5.242

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *employee resilience* memiliki pengaruh yang positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
		Standardize	
Model	Unstandardized Coefficients	d Coefficients t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.672	5.200		4.360	.000
	Self Efficacy	.342	.097	.293	3.512	.001
	Employee Resilience	.519	.099	.437	5.242	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
Sumber: Output SPSS

Nilai signifikansi *Self Efficacy* $0,001 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H₁ diterima**. Nilai signifikansi *Employee Resilience* $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai **H₂ diterima**.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.336	3.182

a. Predictors: (Constant), Employee Resilience, Self Efficacy
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0.336 atau sama dengan 33.6%. hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel *Self Efficacy* (X1), dan *Employee Resilience* (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 33.6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33.6\% = 66.4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

D. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *employee resilience* terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sampel 105 pada promotor HP di Kabupaten Ngawi didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi.
2. *Employee resilience* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada promotor HP di Kabupaten Ngawi.

E. SARAN

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan dengan menyajikan bentuk penerapan produktivitas kerja promotor HP di Kabupaten Ngawi melalui *self efficacy* dan *employee resilience*. Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu :

1. Objek yang digunakan dalam penelitian ini tidak semua konter HP yang ada di Kabupaten Ngawi, melainkan hanya 9 konter HP yang ada di Kabupaten Ngawi.
2. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada penyebaran kuesioner melalui google form.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, dimasa mendatang diharapkan bisa melakukan penelitian dengan beberapa pertimbangan diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan atau perbandingan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel di luar penelitian ini.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mencari sampel pada objek lain atau bahkan berada di Kabupaten, Kota, dan Provinsi lain yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *employee resilience*.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2016). *Teori-Teori Psikologi*.
- Gurning, F. P., Al Wafi Lubis, M. Z., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 706–710. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30764>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Hardhienata, S., & Agustin, R. R. (2020). The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5(1), 6–14. <https://doi.org/10.23916/0020200525310>

- Janna, N. N. (2022). The Role Of E-Training, Carreer Development, and Employye Resilience im Increasing Employe Productivity In Indonesian State-Owned Enterprises. *Business Excellence and Management*.
- Kurniatami, Y. (2014). Hubungan Antara Kepemimpinan Tranformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saifuddin. (2018). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknika Utama. *Skripsi*, 1–85.
- Sari, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. 2(4), 533–543.
- Sari, N. M., & Ekhsan, M. (2024). The Influence Of Organizational Citizenship Behavior and Talent Management on Productivity With Innovation As A Mediating Variable (Case Study PT Nesinak Indutries Cikarang). *Maker : Jurnal Management*, 10(1), 1–14.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Swastha, B., & Sukotjo, I. (1995). Pengantar Bisnis Modern : Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern.
- Verianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*.
- Wicaksono, R. K. (2021). Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–8.
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>