

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDY KASUS PADA PEGAWAI DESA KECAMATAN MOJOGEDANG KABUPATEN
KARANGANYAR)**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

**DEDDY ISNANTO
NIM C0117019**

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM.
Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA
2022**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDY KASUS PADA PEGAWAI DESA KECAMATAN MOJOGEDANG KABUPATEN KARANGANYAR)

Nama : Deddy Isnanto

NIM : C0117019

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 28 Juli 2022



Deddy Isnanto



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJADAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA (STUDY KASUS PADA PEGAWAI DESA KECAMATAN
MOJOGEDANG KABUPATEN KARANGANYAR)

Nama : Deddy Isnanto

Nim : C0117019

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah penelitian yang telah peneliti lakukan.

28 Juni
Surakarta.....2022
Disetujui dan diterima baik
Untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Muliyahayu Rumaningsih, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : **PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDY
KASUS PADA PEGAWAI DESA KECAMATAN MOJOGEDANG
KABUPATEN KARANGANYAR)**

Nama : **Deddy Isnanto**

NIM : **C0117019**

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 10 Juli.....2022

Drs. Laksono Sumarto, MM. (Ketua Penguji) :

Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., SE., MM (Sekretaris) :

Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM. (Anggota) :

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra. Sriwijastuti, M.M)

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDY KASUSU PADA PEGAWAI DESA KECAMATAN MOJOGEDANG KABUPATEN KARANGANYAR)

Deddy Isnanto, MrihRahayu rumaningsih, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: dy.isnanto97@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai desa kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar.

Penelitian bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh variabel Stres kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar, 2) Mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar, 3) Mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar, 4) Mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar, 5) Mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan mojogedang Kabupaten Karanganyar, 6) pengaruh variabel Stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten karanganyar. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan mengambil sampel 37 responden sebagai sampel pengujian. Uji prasyarat yang digunakan pada penelitian ini uji normalitas dimana populasi berdistribusi normal apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$. Uji homogenitas pada penelitian ini sampel dikatakan homogen apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine how much influence work stress, work motivation, work environment, and work discipline had on the work productivity of village employees, Mojogedang sub-district, Karanganyar district.

This study aims to: 1) determine the effect of work stress on employee productivity in Mojogedang district, Karanganyar district, 2) determine the effect of work motivation on employee productivity in Mojogedang district,

Karanganyar district, 3) determine the effect of work environment variables on employee productivity at work. Mojogedang Subdistrict, Karanganyar Regency, 4) Knowing the effect of Work Discipline variables on employee work productivity in Mojogedang District, Karanganyar Regency, 5) Knowing the most influential variables on employee productivity in Mojogedang District, Karanganyar Regency, 6) the influence of work stress variables, work motivation, work environment , and work discipline simultaneously on employee productivity in Mojogedang District, Karanganyar Regency. This research is a quantitative research. The sample of this research is all employees in Mojogedang District, Karanganyar Regency. This study uses a questionnaire and documentation for data collection. This study uses a validity test by taking a sample of 37 respondents as a test sample. The prerequisite test used in this study is a normality test where the population is normally distributed if the sig. value > 0.05 . Homogeneity test in this study the sample is said to be homogeneous if the sig. > 0.05 . The results of this study indicate that work stress affects employee productivity in Mojogedang District, Karanganyar Regency.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Work Environment And Discipline

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini yang menjadi sorotan adalah kecanggihan dari teknologi yang terus berkembang pesat, namun aspek manusia tetap saja menjadi bagian yang penting. Suatu perusahaan jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal dan untuk menunjang tercapainya tujuan, visi, dan misi perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan yang mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seiring perkembangan jaman dan kemajuan, manusia dituntut untuk dapat mempunyai ketrampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang didaya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai (Aditya 2015 : 5).

Di dalam suatu perusahaan para karyawan banyak mengalami tekanan dari era yang semakin maju, dengan tingginya target yang harus dicapai dan banyaknya persaingan antar pekerja. Stres memiliki dampak positif dan negatif, dampak positif dari stres yaitu karyawan lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi, membuat menjadikan karyawan tersebut untuk bekerja lebih keras, dan memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih kuat sehingga lebih mudah untuk menyelesaikan suatu target karyawan. Dampak negatif dari stres kerja pada tingkat tinggi yaitu membuat menurunnya tingkat produktivitas karyawan, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, dan menurunkan aktivitas perusahaan. Stres kerja sendiri dapat dipicu oleh berbagai hal. Jika stres tidak segera ditangani maka akan menjadi penyebab karyawan menjadi tidak termotivasi, frustrasi, mudah cemas dan merasa

tertekan, tidak disiplin, produktivitas menurun, dan lain sebagainya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat juga berasal dari lingkungan kerja, pengaruh dari tempat kerja mampu memberikan dorongan kepada ketegangan fisik maupun psikis dari karyawan, dan faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan menurut (Kotler 2012; 145).

Lingkungan kerja fisik berupa sarana dan prasarana serta fasilitas yang dapat dipergunakan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang di gunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata mata di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan. seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang di capai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "pengaruh stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (study kasus pada pegawai desa

kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar)”

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak selalu sesuai dengan apa yang diinginkan, seringkali terdapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan tersebut. Kendala yang tidak dapat diatasi dapat membuat karyawan menjadi stres Menurut Gibson (2011:339) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sedangkan menurut Umar (2013:44) stres (stress) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. b. Indikator Stres Kerja Cooper dan Straw dalam Umar (2013:44) mengatakan bahwa pengukuran stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu: 1) Gejala Fisik Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah munculnya rasa letih pada tubuh seperti mudah sakit kepala saat bekerja, tekanan darah meningkat, sulit tidur karena kelelahan saat bekerja, nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencretmencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit urat dan gelisah. Selain itu perasaan yang tidak stabil seperti tidak fokus saat bekerja, mudah gelisah, dan mudah marah. 2) Tingkah Laku Pada sisi tingkah laku, gejala stres dapat dilihat dari tiga bagian, yaitu: a) Perasaan tidak stabil, misalnya tidak fokus, mudah gelisah, mudah marah, tidak tenang dalam bekerja, rasa bingung, cemas, jengkel, merasa diacuhkan. b) Kesulitan, misalnya dalam hal konsentrasi, mengambil keputusan saat bekerja, masalah pribadi. c) Kehilangan semangat kerja, misalnya mudah kehilangan semangat dalam bekerja, sulit berpikir jernih, tingkat kehadiran menurun. 3) Gejala di tempat kerja Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kepuasan

terhadap prestasi kerja menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas tugas yang tidak produktif.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya, (Siagian dalam Agustini 2011 : 32). Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013 : 93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, (Fillmore dalam Mangkunegara 2017 : 93). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan, (Rivai dalam Kadarisman 2017 : 276).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Desller dalam Wahab (2016 : 36), menyebutkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Beberapa factor, yaitu : 1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. 2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. 3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. 4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk melancarkan aktivitas, seperti lampu, luas ruangan, komputer, mesin untuk produksi, mushola, loker dan

sebagainya. 5. Sikap manajemen terhadap karyawan dimana setiap karyawan ingin diperlakukan dengan adil. 6. Sikap antar teman kerja sebagai makhluk social manusia membutuhkan persahabatan baik antar sesama karyawan. 7. Setiap karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan yang sesuai, penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya. 8. Pelatihan Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas-tugasnya dengan sukses. 9. Insentif Insentif merupakan suatu system pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif adalah suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

3. Lingkungan Kerja

a Lingkungan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2012:21) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2014:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lebih lanjut Nitisemito memberikan gambaran bawah organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif hendaknya terjalin kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun status jabatan lainnya dalam lingkup pemerintahan. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja demikian juga sebaliknya. Kondisi lingkungan kerja diharapkan menciptakan suasana

kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Lingkungan kerja dapat terbagi dua, secara garis besar, yaitu berdasarkan lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti 2012:21). Uraian kedua jenis lingkungan kerja tersebut dapat diperhatikan sebagai berikut : 1. Lingkungan kerja fisik Direpresentasikan oleh semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak kepada pegawai. Lingkungan fisik dibagi dalam dua kategori, yakni : a. Lingkungan yang memiliki hubungan langsung dengan pegawai. Contohnya yaitu kursi, laptop, meja, dan sebagainya. b. Lingkungan perantara yaitu lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kondisi manusia. Contohnya yaitu suhu udara, kelembaban, lingkungan udara, dan bau. 2. Lingkungan kerja non-fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik terhadap atasan maupun hubungan sesama rekan, dan/atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik dapat memberi dampak terhadap kerja organisasi sehingga perlu senantiasa dipantau untuk menjaga kinerja.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya. Menurut Rivai (2011: 825) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku. Sedangkan menurut Darmawan (2013 : 41) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja perlu di laksanakan

secara efektif pada perusahaan, karena hal itu penerapan disiplin kerja yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja di alam perusahaan. b. Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja Ada beberapa bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011 : 129) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu : 1. Disiplin Preventif Disiplin Preventif adalah segala upaya yang menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian system yang ada di dalam suatu organisasi. Jika system organisasi menjadi baik maka di harapkan dapat lebih mudah menegakan disiplin kerja di dalam perusahaan. 2. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah segala upaya yang menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu di berikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah guna untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggaran. 3. Disiplin Progresif Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran pelanggaran yang di lakukan berulang.

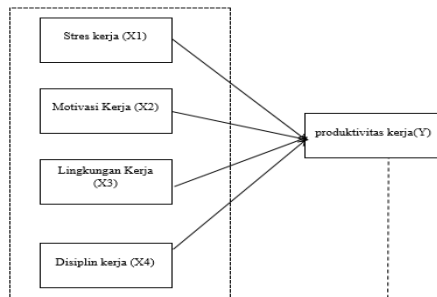
5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas Kerja Produk adalah (output a thing produced), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (the act producing). produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang di pergunakan dengan jumlah barang barang dan jasa jasa yang di produksikan. Menurut (Mulyadi 2015:100) adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Sedangkan Menurut Sinungan (2014:17)

mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang di gunakan oleh banyak manusia, dengan sumber sumber riil yang semakin sedikit. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu produktivitas dapat di artikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan pada satuan waktu tertentu. Manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai dan birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya. Pencapaian hasil terbaiklah yang ingin di dapat oleh perusahaan dengan memanfaatkan penggunaan keseluruhan daya yang ingin di miliki akan membantu perusahaan menjalankan perputaran bisnisnya, mempertahankan perusahaan dalam menjaga kualitas tenaga kerja dalam menghasilkan hasil yang baik.

➤ Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan dan perkembangan disuatu perusahaan atau organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terlebih dahulu yang relevan, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur terhadap produktivitas karyawan rumah makan spesial sambal sragen, sebagai berikut



GAMBAR 1 KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial
 - - - - - : Pengaruh Secara Simultan

Keterangan:

Variabel Dependent : Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Independent : Stres Kerja (X1)
 Motivasi kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)
 Disiplin Kerja (X4)

C. Hipotesis

1. Stres Kerja

H0 : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Motivasi Kerja

H0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Lingkungan Kerja

H0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

4. Disiplin Kerja

H0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H4 : disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

5. Variabel yang berpengaruh

H0 : Stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan.

H5: Di antara stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja adalah Stres kerja.

6. Variabel tersebut yang paling berpengaruh secara simultan

H0: stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah variabel yang tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

H1: stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Selain itu juga pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikansi dan pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah dan Umur terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Makan Spesial Sambal Sragen.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel dependen (Y) variabel terkait (dependent variabel) yaitu variabel dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terkait dalam hal ini adalah produktivitas kerja pegawai kecamatan Mojogedang kabupaten Karanganyar yang

selanjutnya dalam penelitian ini disebut variabel dependent.

- b. Variabel independen (X) variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel berikut. Variabel bebas/independen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan disiplin kerja (X4) di Kecamatan Mojogedang kab. Karanganyar

3. Definisi Operasional Variabel

a. Stres Kerja (X1)

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Selain di pengaruhi faktor-faktor yang bersumber dari luar stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi : a. Merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan. b. Merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini. c. Dapat menjalankan rutinitas kerja dengan baik. d. Dapat fokus dalam menjalankan pekerjaan. e. Merasa memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan

b. Motivasi Kerja (X2)

Merupakan dorongan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan a. Bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan pokok b. Adanya program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja. c. Hubungan baik dengan rekan kerja menjadi dorongan untuk bekerja di perusahaan. d. Mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya capai. e. Perusahaan memberikan peluang untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik

c. Lingkungan kerja (X3)

segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar Indikatornya adalah : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik

d. Disiplin kerja (X4)

adalah kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untuk

melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi : a) Disiplin waktu b) Disiplin peraturan c) Disiplin tanggung jawab Lingkungan kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar. Indikatornya adalah : a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik

4. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:213), data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pengisian kuesioner. Sugiyono (2018:142), berpendapat bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada pegawai kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar untuk diisi. Cara pengisian kuesioner dilakukan dengan menjawab setiap pertanyaan yang ada.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137), data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, artikel, serta buku literatur.

5. Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai kantor Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar dengan jumlah populasi sebanyak 40 pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:131). Dapat diartikan pula bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai di Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar

c. teknik Pengambilan Sempel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2018 : 124) Dalam penelitian ini populasi di jadikan sebagai sampel yang akan diambil adalah pegawai Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar yaitu sebanyak 40 orang

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab merupakan pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2018:142).

b. Observasi

Observasi merupakan cara penelitian mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data konkrit serta benar

c. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari dari mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yang bersumber dari Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar

d. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan melakukan tatap muka langsung dan mengajukan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak yang berkompeten terhadap bidang yang diteliti.

7. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

di mana :

r = Korelasi antara masing-masing pertanyaan

x = Skor pertanyaan

S_{xy} = Skor total pertanyaan

N = Jumlah responden

Angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan *critical value* menurut tabel dengan *level of significant* (α) sebesar 1%. Bila korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka tiap item pertanyaan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Dengan kriteria pengujian validitas penelitian sebagai berikut (Ghozali, 2011).

a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.

b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji tingkat validitas tiap-tiap item pertanyaan, digunakan analisis korelasi *product moment*, dengan tingkat *critical value* atau ke-validan sebesar 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7 maka instrument penelitian realibel. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,7 maka instrument tidak realibel (Ghozali, 2016:48).

3. Uji Asumsi Klasik

Suatu persamaan regresi linier diperlukan uji asumsi klasik

untuk menentukan bahwa model yang kita peroleh tidak bias dan efisien, yaitu memenuhi sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari tiga macam, yaitu:

1) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160 - 165).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali 2013:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka

hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas.

Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari: a. Nilai tolerance dan lawannya b. Variance inflation faktor (VIF).

8. Analisis Regresi Berganda

1) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Juliansyah Noor, 2014:179).

9. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial (individual) signifikan atau tidak didalam mempengaruhi variabel dependen Langkah-langkahnya adalah :

- 1) Menentu H_0 dan H_a : $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh dari variabel terikat secara parsial (individual) terhadap variabel bebasnya. $H_0 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh dari variabel terikat secara parsial (individual) terhadap variabel bebasnya.
- 2) Menentukan level of significant dengan $\alpha/2$ (n-k).
- 3) Kriteria pengujian

10. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

11. Hasil Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan Spesial Sambal Sragen dengan sampel penelitian sebanyak 37 orang responden. Berdasarkan data yang di olah maka penulis akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

a) Distribusi Responden Jenis Kelamin

Tabel V.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki – laki | 21 | 57% |
| Perempuan | 16 | 43% |
| Total | 37 | 100% |

Sumber : Kuesioner Identitas Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki – laki sebanyak 21 orang atau 57%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan 16 orang atau 43%.

b) Distribusi Responden jenjang pendidikan

Tabel V.2
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|-------------------|--------|------------|
| SMA/SMK Sederajat | 16 | 40% |
| D3 | 2 | 8% |
| S1 | 16 | 40% |
| S2 | 3 | 12% |
| Jumlah | 37 | 100% |

Sumber : kuesioner identitas responden

Berdasarkan jenjang pendidikan responden dalam penelitian ini jenjang pendidikan S1 dan SMA/SMK sama rata sebanyak 16 responden (40%) sedangkan urutan kedua karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 3 responden (12%) sedangkan urutan ketiga yaitu dengan pendidikan D3 sebanyak 2 responden (8%).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel V.3

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

| | r.hitung | r.tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X1_1 | 0,760 | 0,334 | VALID |
| X1_2 | 0,662 | 0,334 | VALID |
| X1_3 | 0,780 | 0,334 | VALID |
| X1_4 | 0,811 | 0,334 | VALID |
| X1_5 | 0,767 | 0,334 | VALID |
| X1_6 | 0,760 | 0,334 | VALID |
| X1_7 | 0,662 | 0,334 | VALID |
| X1_8 | 0,780 | 0,334 | VALID |
| X1_9 | 0,811 | 0,334 | VALID |
| X1_10 | 0,767 | 0,334 | VALID |

Sumber : Olah Data 2022

Tabel V.4

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| | r.hitung | r.tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X2_1 | 0,814 | 0,334 | VALID |
| X2_2 | 0,736 | 0,334 | VALID |
| X2_3 | 0,874 | 0,334 | VALID |
| X2_4 | 0,736 | 0,334 | VALID |
| X2_5 | 0,800 | 0,334 | VALID |
| X2_6 | 0,814 | 0,334 | VALID |
| X2_7 | 0,736 | 0,334 | VALID |
| X2_8 | 0,874 | 0,334 | VALID |
| X2_9 | 0,736 | 0,334 | VALID |
| X2_10 | 0,800 | 0,334 | VALID |

Sumber : Olah Data 2022

Tabel V.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| | r. hitung | r. tabel | Keterangan |
|------|-----------|----------|------------|
| X3_1 | 0,752 | 0,334 | VALID |
| X3_2 | 0,638 | 0,334 | VALID |
| X3_3 | 0,556 | 0,334 | VALID |
| X3_4 | 0,615 | 0,334 | VALID |
| X3_5 | 0,537 | 0,334 | VALID |
| X3_6 | 0,752 | 0,334 | VALID |

Berdasarkan grafik normal p-plot diatas maka dapat dilihat bahwasanya terjadi penyebaran titik – titik yang mengikuti garis diagonal. Maka diketahui semua variabel terdistribusi secara normal sehingga dapat di simpulkan terjadi regresi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel V.9
Hasil Uji Mutikolonieritas

| Variabel Independent | VIF | Keterangan |
|----------------------|-------|-----------------------------|
| Stres Kerja | 1,845 | Tidak ada multikolonieritas |
| Motivasi Kerja | 1,997 | Tidak ada multikolonieritas |
| Lingkungan Kerja | 2,445 | Tidak ada multikolonieritas |
| Disiplin Kerja | 1,501 | Tidak ada multikolonieritas |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| X3_7 | 0,638 | 0,334 | VALID |
| X3_8 | 0,556 | 0,334 | VALID |
| X3_9 | 0,615 | 0,334 | VALID |
| X3_10 | 0,537 | 0,334 | VALID |

Sumber : Olah Data 2022

Tabel V.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| | r. hitung | r. tabel | Keterangan |
|-------|-----------|----------|------------|
| X4_1 | 0,529 | 0,334 | VALID |
| X4_2 | 0,864 | 0,334 | VALID |
| X4_3 | 0,749 | 0,334 | VALID |
| X4_4 | 0,639 | 0,334 | VALID |
| X4_5 | 0,597 | 0,334 | VALID |
| X4_6 | 0,529 | 0,334 | VALID |
| X4_7 | 0,864 | 0,334 | VALID |
| X4_8 | 0,749 | 0,334 | VALID |
| X4_9 | 0,639 | 0,334 | VALID |
| X4_10 | 0,597 | 0,334 | VALID |

Sumber : Olah Data 2022

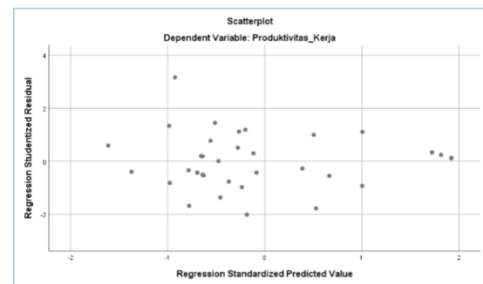
Tabel V.7
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

| | r. hitung | r. tabel | Keterangan |
|-------|-----------|----------|------------|
| X5_1 | 0,708 | 0,334 | VALID |
| X5_2 | 0,738 | 0,334 | VALID |
| X5_3 | 0,633 | 0,334 | VALID |
| X5_4 | 0,618 | 0,334 | VALID |
| X5_5 | 0,679 | 0,334 | VALID |
| X5_6 | 0,709 | 0,334 | VALID |
| X5_7 | 0,738 | 0,334 | VALID |
| X5_8 | 0,633 | 0,334 | VALID |
| X5_9 | 0,618 | 0,334 | VALID |
| X5_10 | 0,679 | 0,334 | VALID |

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan pada tabel VIF dari variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja. Tidak melebihi 10 maka tidak ada gejala multikolonieritas. Berdasarkan tabel – tabel diketahui nilai VIF untuk variabel Stres Kerja 1,845, Motivasi Kerja 1,997, Lingkungan Kerja 2,445, dan Disiplin Kerja 1,501. Semua variabel memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

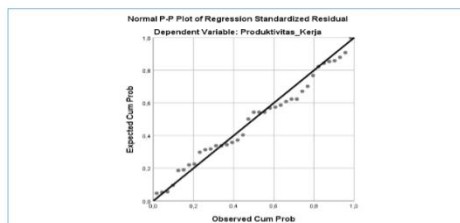
5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi pola tertentu, serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas



Sumber : Olah Data SPSS 2022

6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel V.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| No | Model | Unstandardized Coefficients B |
|----|------------------|-------------------------------|
| | (Constant) | 7,813 |
| | Stres Kerja | 0,349 |
| | Motivasi Kerja | 0,170 |
| | Lingkungan Kerja | 0,135 |
| | Disiplin Kerja | 0,184 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Persamaan regresinya, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 7,813 + 0,349 X_1 + 0,170 X_2 + 0,135 X_3 + 0,184 X_4 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda adalah : Nilai konstanta (a) bertanda Positif, yaitu 7,813 artinya apabila Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sama dengan (0) maka Produktivitas Kerja Mengalami Peningkatan. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) yaitu 0,349 artinya Stres Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) yaitu 0,170 artinya Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) yaitu 0,135 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_4) yaitu 0,184 artinya Disiplin Kerja berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi Stres Kerja (0,349), Motivasi Kerja (0,170), Lingkungan Kerja (0,135), dan Disiplin Kerja (0,184). Karena $0,349 > 0,170$, $0,135$, dan $0,184$ maka Stres Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

7. Uji Persial (Uji t)

Tabel V.11
Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7,813 | 5,966 | | 1,310 | ,200 |
| Stres Kerja | ,349 | ,161 | ,350 | 2,161 | ,038 |
| Motivasi Kerja | ,170 | ,136 | ,211 | 1,251 | ,220 |
| Lingkungan Kerja | ,135 | ,198 | ,127 | ,683 | ,500 |
| Disiplin Kerja | ,184 | ,123 | ,218 | 1,494 | ,145 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui perbandingan t-tabel dengan t-hitung dan nilai signifikansi yaitu:

- Berdasarkan hasil uji t variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja di peroleh nilai Thitung 2,161 lebih besar dari Ttabel 2,036 dengan signifikansi $0,038 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja
- Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Thitung 1,251 lebih kecil dari Ttabel 2,036 dengan signifikansi $0,220 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Productivitas Kerja.
- Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Thitung 0,683 lebih besar dari Ttabel 2,036 dengan signifikansi $0,500 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
- Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Thitung 1,494 lebih besar dari Ttabel 2,036 dengan signifikansi $0,145 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

8. Uji F

Tabel V.12
Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 368,341 | 4 | 92,085 | 9,601 | ,000 ^b |
| | Residual | 306,903 | 32 | 9,591 | | |
| | Total | 675,243 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Stres_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel V.12 menunjukkan hasil uji anova didapat nilai F hitung sebesar 9,601 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig <0,05) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan / bersama – sama empat variabel independent berpengaruh secara positif tetapi variabel stres kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

9. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel V.13
Koefisien determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,739 ^a | ,545 | ,489 | 3,097 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Stres_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
Sumber : Olah Data 2022

Berdasarkan tabel V.13 uji koefisien determinan pada tabel, diketahui dari adjusted R square sebesar 0,489 hal ini dapat diartikan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi variabel stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% produktivitas kerja disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (2,161 >2.036. Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yaitu (0,038 > 0,05). penelitian ini sejalan dengan temuan Milla Sasuwe Dkk (2018) dan Amelia safitri dkk (2019) salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh perusahaan/instansi dimana pegawai berkerja.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu (1,251 <2.0386. Dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yaitu (0,220 > 0,05).
- 3.terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu (0,683 <2.036). Dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α yaitu (0.550 > 0,05).
- 4.terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di. Hal ini ditunjuukan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu (1.188 <2.030). Dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α yaitu (0.145 > 0,05)
- 5.Variabel stres Kerja menjadi variabel yang dominan diantara variabel motivasi kerja,lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan artianya variabel stres kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kecamatan mojogedang kabupaten karanganyar. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi stres kerja (2,161), motivasi kerja

- (1,251), lingkungan kerja (0,683) dan disiplin kerja (1,494). Karena $2,161 > 1,251$, $0,683$ dan $1,494$ maka stres kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan
6. berdasarkan uji f variabel Stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja hal ini berdasarkan uji f nilai f terhitung 9,601 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan bersama – sama keempat variabel independent berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

B. SARAN

1. Penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan instansi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, untuk itu instansi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan cara menurunkan stres kerja
2. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka hendaknya motivasi kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi
3. Sebaiknya Kecamatan Mojogedang Kabupaten Karanganyar meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja terhadap karyawan, agar produktivitas kerja karyawan lebih meningkat.
4. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan semangat kerja dan

menjaga suatu keharmonisan antara pegawai dan instansi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M. Skripsi. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada pt. Primatexco indonesia, batang). Universitas Diponegoro : Semarang
- Amelia dkk 2019 . pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi
- Agustini, Fauzia (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama. Medan: Penerbit Madenatera.
- Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta
- Darmawan, D. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung.
- Ghozali, 2016 Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 cetakan 8. Badan penerbit universitas diponegoro semarang
- _____, 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi, semarang : badan penerbit universitas diponegoro
- Gibson, J. L. (2011). Organisasi Struktur Proses. Jakarta: Binapura Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Milla sasuwé dkk 2018. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. AIR MANADO

- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empa
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru Pekanbaru. _____ . 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi kedua*. Murai kencana. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Sumber daya manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- _____, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai,V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada`
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. cetakan pertama, Universitas Atma Jaya: Jakarta
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, cetakan ke lima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2008 *sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung : maju mundur
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: kencana
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (27th ed.).
- _____. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta: Bandung
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36- 43
- Taiwo, A.S. (2010). *The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria*. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant
- Umar, H. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.