

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. MR Design**

*Fedlin Yofanka<sup>1)</sup>, Andy<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [gabxvy200204@gmail.com](mailto:gabxvy200204@gmail.com), [andy.kee9@gmail.com](mailto:andy.kee9@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian dirancang guna mengevaluasi dampak dari Motivasi Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja pada Produktivitas Karyawan di PT MR DESIGN. Metodologi yang dipilih adalah studi deskriptif kuantitatif, dengan melibatkan keseluruhan karyawan PT MR DESIGN sebagai populasi penelitian. Sebanyak 110 partisipan dipilih menjadi sampel lewat teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data mencakup analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis korelasi, uji hipotesis melalui uji F maupun T menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Temuan riset mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) bernilai signifikansi 0,004 yang di bawah 0,05, Stres Kerja (X2) dengan nilai sig. 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, Motivasi Kerja (X3) bernilai sig. 0,008 yang di bawah 0,05, serta Lingkungan Kerja (X4) bernilai sig. 0,018 di bawah 0,05, secara individual telah membuktikan pengaruh yang substansial terhadap Produktivitas Karyawan. Lebih lanjut, secara bersama-sama, keempat variabel independen tersebut juga terkonfirmasi memberikan kontribusi signifikan pada Produktivitas Karyawan di PT MR DESIGN, dengan nilai sig. mencapai 0,000 di bawah 0,05.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Stres kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Produktivitas Karyawan.

## PENDAHULUAN

Efisiensi kerja karyawan adalah faktor krusial yang berkontribusi pada kesuksesan entitas bisnis. PT MR Design, sebuah perusahaan yang bergerak dalam sektor interior, furnitur, dan desain, mengarahkan perhatiannya pada penyediaan alternatif ruang yang tidak hanya utilitarian tetapi juga menarik secara visual, mencakup kebutuhan residensial, komersial, maupun proyek skala lebih besar. Jasa yang disediakan mencakup konsepsi interior yang disesuaikan dengan selera pemesan, fabrikasi furnitur pesanan khusus, hingga inovasi desain artistik untuk memperkuat karakter visual suatu area atau barang. Di tengah dinamika pasar yang kian kompetitif, organisasi diharapkan untuk senantiasa mengoptimalkan hasil kerja para sumber dayanya.

Informasi yang diperoleh dari Bapak Aditthia Lauwenta, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT MR Design, mengindikasikan adanya variabilitas dalam tingkat produktivitas karyawan selama periode tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023, angka produktivitas tercatat sebesar 78%, mengalami kenaikan menjadi 81% pada tahun 2024, sebelum kemudian mengalami penurunan menjadi 72% pada tahun 2025. Situasi ini menggarisbawahi urgensi investigasi mendalam terhadap elemen-elemen yang berkontribusi terhadap dinamika produktivitas karyawan di PT MR Design. Diperkirakan, beberapa faktor yang memiliki pengaruh substansial meliputi kepatuhan terhadap aturan kerja, tekanan pekerjaan, dorongan internal untuk bekerja, serta kondisi tempat bekerja.

Budaya kerja yang tertata berperan sebagai mekanisme pengawasan untuk memastikan para pegawai menjalankan tanggung jawab sesuai kebijakan dan sasaran organisasi. Proporsi ketaatan yang substansial umumnya berkorelasi kuat dengan dedikasi dalam penyelesaian tugas. Kendati demikian, implementasi regulasi yang terlalu kaku tanpa kemungkinan adaptasi bisa memicu kebosanan atau penolakan. Dalam realitas operasional, masih terlihat adanya pegawai dengan tingkat ketaatan yang minim, misalnya kerap datang terlambat ke tempat kerja atau abai terhadap prosedur standar operasional, yang berkonsekuensi pada tertundanya progres proyek dan penurunan apresiasi dari pihak klien.

Pekerjaan yang berlebihan, khususnya saat mendekati batas waktu penyelesaian proyek, kerap kali mengakibatkan karyawan tidak memiliki waktu istirahat yang memadai. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan peningkatan potensi terjadinya kekeliruan. Situasi ini kemudian berkontribusi pada timbulnya stres kerja, yang bisa dipicu oleh tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau perselisihan antarpribadi. Perlu dicatat bahwa stres dalam skala tertentu (eustress) dapat meningkatkan produktivitas, namun sebaliknya, stres yang berlebihan (distress) dapat merugikan kinerja secara keseluruhan.

Dukungan motivasional merupakan elemen krusial dalam lingkungan kerja. Terdapat segelintir karyawan yang tidak merasakan adanya pengakuan yang layak terhadap sumbangsih mereka, baik dalam bentuk imbalan moneter maupun bentuk apresiasi lainnya. Ketidakadaan pengakuan ini dapat mengakibatkan penurunan inisiatif karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Perlu dipahami bahwa motivasi adalah agen pendorong fundamental bagi performa, yang dapat bersumber dari internal individu atau berasal dari faktor eksternal, contohnya telebih dahulu penetapan target atau penghargaan atas pencapaian. Sebaliknya, minimnya perhatian dari pihak manajemen berpotensi mengurangi antusiasme kerja dan efisiensi hasil.

Di samping itu, lingkungan kerja juga merupakan aspek krusial lainnya. Suatu lingkungan kerja yang terasa nyaman, baik dari segi jasmani maupun rohani, termasuk relasi antarkaryawan yang harmonis, dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Akan tetapi, di PT MR Design masih ditemukan sejumlah tantangan, seperti ventilasi yang kurang memadai, area kerja yang sempit, tingkat kebisingan yang tinggi, serta ketersediaan fasilitas yang terbatas, contohnya colokan listrik. Situasi ini berpotensi mengusik kenyamanan dan fokus kerja, yang kemudian berdampak pada keluaran produktivitas. Perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang memfasilitasi

cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih puas dan menghasilkan, sementara lingkungan yang kurang mendukung kerap menimbulkan keluhan bahkan eskalasi tingkat pergantian karyawan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan dalam bekerja, tekanan pekerjaan, dorongan internal, dan suasana tempat kerja mempunyai korelasi signifikan dengan hasil kerja pegawai. Aturan yang ketat berkontribusi pada pencapaian sasaran, akan tetapi tingkat tekanan yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan yang mengurangi efektivitas. Motivasi bertindak sebagai faktor penggerak utama dalam sebuah performa, sementara kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan rasa nyaman yang pada akhirnya berujung pada peningkatan efisiensi karyawan.

## METODE

Dalam investigasi ini, peneliti mengadopsi metodologi deskriptif kuantitatif yang difasilitasi oleh model studi kasus. Kerangka kerja ini dipilih untuk menginspeksi suatu isu dengan tingkat spesifisitas dan kedalaman yang lebih tinggi, memanfaatkan kuesioner sebagai perangkat esensial untuk akuisisi data.

Menurut (Nanda & Kusnawan, 2023), Metodologi kuantitatif mewakili sebuah paradigma ilmiah yang lazim diadopsi dalam proses penentuan keputusan di ranah manajerial dan ekonomi. Lebih lanjut, pendekatan ini menunjukkan korelasi yang signifikan dengan berbagai disiplin ilmu lain, termasuk, namun tidak terbatas pada, sosiologi, administrasi publik, dan komunikasi, mengingat fondasinya yang berbasis pada penalaran deduktif.

### Sampel

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan survei yang dikombinasikan dengan analisis kuantitatif. Sebanyak 110 karyawan PT. MR Design dipilih sebagai subjek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022), Sampel, sebagai representasi dari populasi yang lebih luas, memungkinkan peneliti untuk mengelola studi pada skala yang lebih kecil namun tetap menjaga validitas representasi terhadap keseluruhan populasi.

### Pengumpulan Data

Peneliti menghadapi keterbatasan dalam mendapatkan hasil yang sepenuhnya memenuhi ekspektasi atau relevansi yang diinginkan dalam studi ini. Konsekuensinya, berbagai teknik dikerahkan untuk akuisisi data, baik primer maupun sekunder, yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut (Sugiarto, 2023), Observasi, merupakan suatu teknik untuk mengumpulkan data, menunjukkan ciri unik daripada metode-metode lainnya. Penerapannya tidak terbatas pada pengamatan terhadap individu, melainkan juga dapat diaplikasikan pada beragam objek atau kejadian natural.

#### 2. Wawancara

(Sugiarto, 2023) menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan informasi yang melibatkan dialog tanya jawab dengan narasumber, pejabat, atau individu lain yang relevan dengan subjek investigasi.

#### 3. Kuesioner

Menurut (Sugiarto, 2023), kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis disajikan kepada partisipan untuk dijawab berdasarkan pandangan atau rekaman pribadi mereka.

#### 4. Studi Kepustakaan

Abdul (2023), menyatakan bahwa kajian literatur melibatkan pembacaan dan peninjauan berbagai sumber tertulis, termasuk buku, artikel, dan jurnal, yang berfungsi sebagai landasan atau rujukan dalam penyusunan karya ilmiah.

### Teknik Analisis Data

Dalam studi ini, evaluasi data dilaksanakan dengan menggunakan SPSS versi 25. Guna menunjukkan bahwasanya tiap item pertanyaan dalam kuesioner mengukur konstruk dengan akurat, analisis validitas diterapkan melalui korelasi Pearson. Selain itu, analisis reliabilitas dilakukan menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha untuk mengukur tingkat kohesi internal dari alat ukur penelitian.

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memverifikasi normalitas distribusi data, yang merupakan komponen dari pengujian asumsi klasik. Untuk mendeteksi korelasi yang kuat antar variabel independen, dilakukan pengukuran mempergunakan nilai VIF dan nilai toleransi dalam pengujian multikolinearitas. Selain itu, heteroskedastisitas dianalisis melalui scatterplot guna mengamati varians residual yang tidak konsisten. Analisis regresi linier berganda diaplikasikan guna mengidentifikasi seberapa jauh variabel bebas memengaruhi variabel tergantung. Lebih lanjut, uji F dan t berfungsi dalam mengukur dampak simultan dan parsial melalui tiap variabel bebas pada variabel tergantung.

### Operasional Variabel

TABEL OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN:

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Disiplin Kerja	Kehadiran	1. Kehadiran tepat waktu.	Ordinal
		2. Minim absen tanpa alasan.	
	Kepatuhan terhadap aturan	3. Pekerjaan sesuai aturan.	
		4. Patuh pada prosedur kerja.	
	Ketaatan pada atasan	5. Patuh pada arahan atasan.	
		6. Disiplin menjalankan instruksi.	
	Kesadaran bekerja	7. Inisiatif dalam bekerja.	
		8. Kesungguhan untuk perusahaan.	
	Tanggung jawab	9. Tanggung jawab atas pekerjaan.	
		10. Peduli menjaga fasilitas kerja.	
Sumber: (Arfanyah, 2022)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Stres Kerja	Beban kerja	1. Beban kerja terlalu berat.	Ordinal
		2. Tugas tidak seimbang dengan kemampuan.	
	Kepemimpinan	3. Arahan pimpinan tidak jelas.	
		Jam & jadwal kerja	
	5. Jadwal kerja mengganggu keseimbangan		
	Hubungan sosial	6. Konflik dengan rekan kerja.	
		7. Perselisihan mengganggu konsentrasi.	
	Komunikasi	8. Informasi pekerjaan tidak jelas.	
		9. Komunikasi menimbulkan kesalahpahaman.	
	Otoritas kerja	10. Kurang dilibatkan dalam keputusan kerja.	
Sumber: (Billie, Billie Martin and Septarina, 2023)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
----------	--------------	-----------	-------

Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji memenuhi kebutuhan dasar.	Ordinal
		2. Fasilitas kerja nyaman.	
	Kebutuhan rasa aman	3. Rasa aman dalam bekerja.	
		4. Jaminan pekerjaan terjamin.	
	Kebutuhan sosial / rasa memiliki	5. Hubungan baik dengan rekan kerja.	
		6. Merasa bagian dari tim.	
	Kebutuhan harga diri	7. Hasil kerja dihargai.	
		8. Kontribusi diakui.	
	Kebutuhan aktualisasi diri	9. Kesempatan mengembangkan diri.	
		10. Pekerjaan menyalurkan potensi.	
Sumber: (Arfansyah, 2022)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Lingkungan Kerja (X4)	Pencahayaannya	1. Pencahayaannya redup mengganggu aktivitas.	Ordinal
		2. Cahaya membuat mata cepat lelah.	
	Warna Ruangan	3. Warna dinding monoton menimbulkan jenuh.	
		4. Warna ruangan kurang mendukung konsentrasi.	
	Sirkulasi & Kualitas Udara	5. Sirkulasi udara buruk membuat pengap.	
		6. Suhu ruangan tidak nyaman.	
		7. Udara kurang segar menurunkan semangat.	
	Kondisi Kebisingan	8. Kebisingan tinggi mengganggu konsentrasi.	
		9. Suara bising sering mengganggu.	
		10. Kondisi suara membuat sulit fokus.	
Sumber: (Suprpto et al., 2023)			

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Produktivitas karyawan (Y)	Kemampuan melaksanakan tugas	1. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai instruksi.	Ordinal
		2. Keterampilan memadai dalam melaksanakan pekerjaan.	
	Peningkatan hasil kerja	3. Usaha mencapai hasil kerja lebih baik.	
		4. Motivasi meningkatkan produktivitas.	
	Semangat kerja	5. Semangat kerja tinggi.	
		6. Tetap semangat meski beban kerja banyak.	

	Pengembangan diri	7. Usaha mengembangkan kemampuan diri.	
		8. Keterbukaan belajar hal baru.	
	Mutu pekerjaan	9. Mengutamakan kualitas pekerjaan.	
	Efisiensi kerja	10. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas.	
Sumber: (Suprpto et al., 2023)			

## HASIL

### Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.749	3.138

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X4, TOTAL\_X2, TOTAL\_X3, TOTAL\_X1

SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 25

Analisis ini dilaksanakan guna menilai proporsi variabilitas pada variabel tergantung yang bisa diterangkan oleh variabel bebas. Ditemukan bahwa nilai R adalah 0,870, R-square sebanyak 0,756, sedangkan adjusted R-square sebanyak 0,749. Implikasinya, 74,9% dari fluktuasi dalam variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan, dapat dikuantifikasi oleh variabel bebas yang mencakup Stres Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Sisa sebesar 25,1% diasumsikan dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang berada di luar cakupan variabel yang dikaji dalam studi ini.

### Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.921	3.892			5.889	.000
Disiplin Kerja	.413	.100	.368		4.111	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 25

Besaran nilai t hitung bagi variabel ini yaitu 4,111, yang melampaui nilai t tabel sebanyak 1,65909. Lebih lanjut, derajat signifikansinya yang teramat yakni 0,000, yang di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol maupun menerima hipotesis alternatif. Kesimpulannya X1 menunjukkan dampak yang positif serta substansial pada Y.

### Hasil Uji t Variabel Stres Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	31.972	3.887			8.225	.000
Stres Kerja	.182	.103	.167		8,319	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 2025

Nilai statistik t yang dihitung untuk prediktor Stres Kerja (X2) adalah 8,319, melampaui nilai kritis t tabel sebanyak 1,65909. Lebih lanjut, nilai signifikansinya yang teramati adalah 0,000, di bawah ambang batas yang ditentukan sebanyak 0,05. Berdasarkan temuan ini, Ho ditampik, sementara Ha diterima. Oleh karenanya, bisa ditarik kesimpulan X2 memberikan dampak positif dan berarti pada Y.

### Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X3)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	32.417	4.397		7.373	.000
Motivasi Kerja	.166	.115	.138	8,115	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan  
 SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 25

Untuk prediktor Motivasi Kerja (X3), nilai statistik t yang dihitung mencapai 8,115, melampaui nilai t tabel sebanyak 1,65909. Nilai signifikansinya juga dilaporkan sebanyak 0,000, di bawah derajat signifikan 0,05. Konsekuensinya, Ho menjadi tidak valid sedangkan Ha diasupi. Sehingga, bisa diambil kesimpulan X3 berkorelasi positif dan signifikan pada Y.

### Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	31.530	4.550		6.929	.000
Lingkungan Kerja	.187	.117	.152	18,158	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan  
 SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 25

Nilai statistik t untuk variabel independen Lingkungan Kerja (X4) adalah 18,158. Angka ini secara substansial lebih dari kritis t tabel yang ditetapkan sebanyak 1,65909. Lebih lanjut, tingkat signifikansinya yang teramati yakni 0,000, letaknya kurang dari nol (Ho) serta Ha menerima. Oleh karenanya bisa diambil kesimpulan X4 menunjukkan dampak yang positif dan bermakna pada Produktivitas Karyawan (Y).

### Hasil Uji f Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression		861.850	4	215.463	5.720	.000 <sup>b</sup>
Residual		3955.504	105	37.671		
Total		4817.355	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 SUMBER : Hasil Olahan Data SPSS 25

Analisis data yang disajikan dalam tabel mengindikasikan bahwa nilai F tabel untuk kinerja mitra adalah 2,46. Sebaliknya, nilai F yang dihitung adalah 5,720, dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat tingkatan signifikansinya ini di bawah 0,05, bisa disimpulkan variabel yang mencakup Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan pada Produktivitas Karyawan (Y) di PT MR DESIGN.

## Pembahasan

### H1: Dampak Disiplin Kerja pada Produktivitas Karyawan

Menurut kesimpulan analisis, Disiplin Kerja (X1) terbukti memberikan dampak substansial pada Produktivitas Karyawan (Y) di PT MR Design, memiliki nilai sig. di bawah 0,05. Dengan demikian, menerima H1.

### H2: Dampak Stres Kerja pada Produktivitas Karyawan

Variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan adanya dampak yang berarti pada Produktivitas Karyawan, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

### H3: Dampak Motivasi Karyawan pada Produktivitas Karyawan

Hasil evaluasi membuktikan Motivasi Karyawan (X3) mempengaruhi yang konstruktif serta signifikan pada Produktivitas Karyawan, dengan nilai signifikansinya di bawah 0,05. Oleh sebab itu, menerima H3 diterima.

### H4: Dampak Lingkungan Kerja pada Produktivitas Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X4) juga memperlihatkan kontribusinya yang positif serta signifikan pada Produktivitas Karyawan, disebabkan oleh nilai signifikansinya yang di bawah 0,05, artinya menerima H4.

**H5: Dampak dari Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.** Analisis data mengindikasikan bahwa secara bersamaan, keempat faktor independen tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap Produktivitas Karyawan, dengan derajat signifikansinya sebanyak 0,000 yang di bawah 0,05, kemudian H5 diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan evaluasi deskriptif, dapat ditarik kesimpulan Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja mempunyai dampak yang substansial pada Produktivitas Karyawan di PT MR Design.

**Faktor Disiplin Kerja (X1)** terkonfirmasi memiliki pengaruh yang patut diperhitungkan terhadap Hasil Kerja Karyawan, dilihat dari nilai t statistik sebesar 4,111 yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,65909.

**Faktor Stres Kerja (X2)** juga memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan, dengan nilai t statistik 8,319 melebihi nilai t tabel 1,65909.

**Motivasi Kerja (X3)** menunjukkan korelasi yang signifikan dengan Hasil Kerja Karyawan, tercatat sebesar t statistik 8,115 melebihi t tabel 1,65909.

**Lingkungan Kerja (X4)** teridentifikasi memberikan pengaruh yang penting, di mana nilai t statistik 18,158 melebihi t tabel 1,65909.

**Nilai R square** 0,756 menunjukkan bahwa 74,9% perubahan didalam produktivitas pegawai bisa diterangkan oleh keempat variabel yang diteliti, sedangkan 25,1% lainnya diberikan pengaruh oleh faktor di luar penelitian.

Kedua belas variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi signifikan pada produktivitas karyawan, terbukti dari F hitung 5,720 yang melebihi F tabel 3,08 dan nilai signifikansinya 0,000 yang di bawah 0,05.

## REFERENSI

- Abdul (2023). (2016). *Menurut Abdhul (2023) studi pustaka atau studi kepustakaan adalah proses membaca sejumlah referensi yang rata-rata berupa tulisan (baik buku, artikel, jurnal, dan lain-lain) yang nantinya dijadikan sebagai sumber rujukan untuk tulisan yang disusun.* 1–23.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Billie, Billie Martin and Septarina, L. (2023). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa penilai publik sudinono awaludin dan rekan bandar lampung. *Repositori Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*, 7(2), 12–25.
- Nanda, D. S., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan , Persepsi Harga , dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia Studi dilaksanakan demi mengetahui berapa besar dampak Kualitas Pelayanan , Persepsi Harga , Costumer Relationship Mana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–7.
- Sugiarto. (2023). *Karakteristik Objek Yang Mempunyai Kuantitas Di Kabupaten Tulang Bawang.* 4(1), 1–23.
- Sugiyono. (2022). Metodologi Penelitian Mix Methods (dikutip dalam Pratama & Utari, hlm. 107). *Metodologi Penelitian Mix Methods*, 107.
- Suprpto, E., M. Rizky Mahaputra, & M. Ridho Mahaputra. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>