



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Pedagang Grosir di Mall X)

Nabila Salsabila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: 202010325168@mhs.ubharajaya.ac.id

Supardi Supardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: supardi.tahir@gmail.com

Agus Dharmanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This research is aimed at measuring the direct and indirect effects of work stress on work productivity through motivation. This research implements quantitative research with the subject of wholesale traders who work at Mall X. The sequence used in this analysis is hypothesis testing using SPSS version 26 statistical tools. The results of the research state that the work stress variable partially influences work productivity with a calculated t value of $6,403 > 1,98217$, work stress partially influences motivation with a calculated t value of $8,557 > 1,98217$, motivation partially influences work productivity with a t value calculated $5,875 > 1,98217$, and the indirect influence of work stress on work productivity through motivation has an influence with a total influence value greater than the direct influence value of $0,838 > 0,525$.*

Keywords: *Work Stress, Motivation, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini ditujukan untuk mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Penelitian ini mengimplementasikan penelitian kuantitatif dengan subjek pedagang grosir yang bekerja di Mall X. Total populasi pada penelitian ini ialah sejumlah 150 pedagang grosir dan total sampel 110 responden yang diperoleh memakai rumus slovin. Rangkaian yang dipakai pada analisis ini yaitu pengujian hipotesis dengan memakai alat statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $6,403 > 1,98217$, stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi dengan nilai t hitung $8,557 > 1,98217$, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $5,875 > 1,98217$, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi mempunyai pengaruh dengan nilai pengaruh total lebih besar terhadap nilai pengaruh langsung $0,838 > 0,525$.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

MSDM sebagai seni dan ilmu menyeimbangkan keterkaitan serta peran pekerja sehingga efisien dan efektif untuk mendorong pencapaian maksud pekerja, lembaga dan sosial. Pekerja selalu berpartisipasi aktif pada aktivitas lembaga untuk menggapai maksud lembaga yang lebih baik. Tujuan dari MSDM ialah perbaikan keikutsertaan produktif seseorang atau pekerja terhadap suatu lembaga dengan cara yang etis, terencana dan bertanggung jawab secara sosial (Nadialista Kurniawan, 2021).

Produktivitas kerja ialah ukuran efisiensi produktif yang dihitung dengan membandingkan hasil yang dicapai yang bisa disebut dengan output dan atau keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input (Pratama & Permatasari, 2021). Produktivitas kerja adalah suatu hal yang tidak hanya mencakup kemampuan untuk menghasilkan produk yang lebih baik, tetapi juga mencakup cara para pekerja melihat dan bekerja lebih baik (Muslim, 2022). Produktivitas kerja ialah suatu ukuran tentang apa yang didapat dari apa yang diperlukan (Mbate'e, 2020). Produktivitas sangat penting karena kita harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan. Selain itu, produktivitas juga harus mementingkan ketepatan agar tenaga dan waktu yang diberikan bisa dipakai dengan efisien dan efektif (Kusmiati et al., 2022).

Didapatkan fenomena dari hasil wawancara saya dengan sebagian pedagang grosir yang bekerja di *Mall X*, bahwa mereka mengalami penurunan realisasi penjualan dan omzet yang diperoleh tidak relevan dengan yang diinginkan oleh mereka. Sehingga produktivitas kerja yang diciptakan pedagang grosir tersebut masih belum optimal. Berdasarkan data capaian omzet yang didapatkan dari penjualan toko laptop dan HP di *Mall X* didapatkan bahwa realisasi penjualan laptop dan HP dari tahun 2021 hingga tahun 2023 mengalami penurunan realisasi penjualan secara terus menerus, penurunan paling tinggi dimulai pada tahun 2021 hingga tahun 2022 yaitu sebesar 23,4%. Selanjutnya pada toko *accessories* didapatkan bahwa realisasi penjualan *accessories* dari tahun 2021 hingga tahun 2023 mengalami penurunan realisasi penjualan secara terus menerus, penurunan paling tinggi dimulai pada tahun 2022 hingga tahun 2023 yaitu sebesar 9,5 %. Dan toko *fashion* didapatkan bahwa realisasi penjualan *fashion* dari tahun 2021 hingga tahun 2023 mengalami penurunan realisasi penjualan secara terus menerus, penurunan paling tinggi dimulai pada tahun 2021 hingga tahun 2022 yaitu sebesar 7,5 %.

Dari data tersebut juga fenomena dari wawancara bahwa beberapa pedagang grosir yang mengalami penurunan realisasi penjualan dan mereka merasa jenuh akibat sepi pembeli mengakibatkan motivasi bekerja menurun dan bertahan bekerja di *Mall X* hanya demi mendapatkan penghasilan untuk kehidupannya sehari-hari. Motivasi dapat didefinisikan sebagai usaha yang bisa mendorong seseorang untuk memilih tindakan yang diinginkan (Nurjaya, 2021). Motivasi menjadi faktor penting ketika pekerja antusias mengenai apa yang dilakukan untuk mendapatkan penghasilan, itu memberi mereka keunggulan kompetitif di tempat kerja (Prawoto & Hasyim, 2022). Penelitian yang dilaksanakan oleh Kuswibowo (2021) bahwa motivasi kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Suryadewi et al., (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi pada pedagang grosir yang bekerja di *Mall X* bahwa mereka mengalami penurunan realisasi penjualan dan omzet yang diharapkan tidak sesuai apa yang mereka harapkan, banyaknya juga persaingan yang berjualan secara *online*, itu mengakibatkan stres kerja yang muncul dalam diri pedagang grosir tersebut. Stres kerja ialah keadaan di mana seorang pekerja mengalami tuntutan pekerjaan dan ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima (Ardiana et al., 2021). Penelitian yang dilaksanakan oleh Ibrahim et al., (2023) bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Darmasari (2023) bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh pada produktivitas kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, stres kerja terhadap motivasi, motivasi terhadap produktivitas kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi (Studi Kasus Pada Pedagang Grosir Di *Mall X*).

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Definisi "stres kerja" mengacu pada tantangan emosional dan fisik yang dihadapi pekerja di tempat kerja. Tantangan-tantangan ini dapat bermanifestasi pada bermacam bentuk, yaitu: kesulitan tidur, berlebihan dalam merokok, kesulitan untuk menikmati waktu, tegang, cemas, gugup, darah tinggi, dan masalah pencernaan. Menurut Hasibuan (2016) stres kerja ialah suatu situasi stres yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Menurut Vanchapo (2020) stres dalam bekerja adalah kondisi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dan keterampilan mereka untuk mengatasi tekanan. Stres juga dapat didefinisikan sebagai situasi tegang yang menyebabkan pikiran dan tubuh tidak seimbang yang memberi dampak pada emosi, cara berpikir, dan kesehatan pekerja.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi ialah hal-hal yang menjadi sebab, penyaluran, dan mendorong tingkah manusia, sehingga mereka ingin bekerja keras dan bersemangat untuk menggapai hasil yang terbaik. Menurut Maruli (2020) motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara yang membawa mereka lebih dekat ke tujuan dan ambisi terkait pekerjaan. Menurut Ferdinatus (2020) motivasi ialah seseorang membutuhkan kepribadian yang baik untuk termotivasi bekerja, baik organisasi maupun individu, akan rugi ketika termotivasi oleh hal yang salah.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019) produktivitas kerja yaitu sikap seseorang harus memiliki pola pikir perbaikan dan terus mencari cara untuk membuat segalanya lebih baik, serta keyakinan bahwa besok akan lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2017) Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio output terhadap waktu input. Sebagai alternatif, jumlah layanan atau produk yang bisa dilakukan oleh individu atau tim dalam masa tertentu. Sebagaimana dinyatakan Sinungan (2017), Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio output aktual (barang atau jasa) terhadap input.

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada pedagang grosir di *Mall X*.

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada pedagang grosir di *Mall X*.

H3: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada pedagang grosir di *Mall X*.

H4: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi pada pedagang grosir di *Mall X*.

METODE PENELITIAN

Penelitian kausalitas dengan cara pengambilan data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 110 pedagang grosir yang bekerja di *Mall X*. Kuesioner yang dibagikan pada responden memiliki pernyataan terkait indikator masing-masing variabel menggunakan skala penilaian 1 sampai 5 yaitu dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pengukuran stres kerja menggunakan indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja (Hasibuan, 2014). Pengukuran motivasi menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2017). Pengukuran produktivitas kerja menggunakan indikator keterampilan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Sutrisno, 2019). Selanjutnya data yang telah didapatkan akan dilakukan uji analisis data yaitu dengan menggunakan uji instrumen, uji hipotesis, dan uji analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data disajikan pada tabel berikut:

1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja	X.1	0,521	0,1874	Valid
	X.2	0,437	0,1874	Valid
	X.3	0,398	0,1874	Valid
	X.4	0,478	0,1874	Valid
	X.5	0,430	0,1874	Valid
	X.6	0,287	0,1874	Valid
	X.7	0,710	0,1874	Valid
	X.8	0,757	0,1874	Valid
	X.9	0,505	0,1874	Valid
	X.10	0,425	0,1874	Valid
	X.11	0,356	0,1874	Valid
	X.12	0,461	0,1874	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Dari tabel tersebut bisa ditinjau bahwa r-hitung dari semua pernyataan variabel stres kerja (X) > r-tabel (0,1874) sehingga bisa dinyatakan bahwa 12 pernyataan dari variabel stres kerja ini dikatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi	Z.1	0,581	0,1874	Valid
	Z.2	0,498	0,1874	Valid
	Z.3	0,470	0,1874	Valid
	Z.4	0,418	0,1874	Valid
	Z.5	0,401	0,1874	Valid
	Z.6	0,580	0,1874	Valid
	Z.7	0,572	0,1874	Valid
	Z.8	0,626	0,1874	Valid
	Z.9	0,595	0,1874	Valid
	Z.10	0,562	0,1874	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Dari tabel tersebut bisa ditinjau bahwa r-hitung dari semua pernyataan variabel motivasi (Z) > r-tabel (0,1874) sehingga bisa disimpulkan bahwa 10 pernyataan dari variabel motivasi ini dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y.1	0,481	0,1874	Valid
	Y.2	0,498	0,1874	Valid
	Y.3	0,596	0,1874	Valid
	Y.4	0,450	0,1874	Valid
	Y.5	0,509	0,1874	Valid
	Y.6	0,488	0,1874	Valid
	Y.7	0,511	0,1874	Valid
	Y.8	0,503	0,1874	Valid
	Y.9	0,420	0,1874	Valid
	Y.10	0,355	0,1874	Valid
	Y.11	0,571	0,1874	Valid
	Y.12	0,534	0,1874	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Dari tabel diatas bisa ditinjau bahwa r-hitung dari seluruh pernyataan variabel produktivitas kerja (Y) > r-tabel (0,1874) hingga bisa dinyatakan bahwa 12 pernyataan dari variabel produktivitas kerja ini dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Hasil
1	Stres Kerja	0,710	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,711	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,712	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Hasil uji reliabilitas diatas telah mendapat *Cronbach Alpha* > 0,60 maka hasil dari kuesioner masing-masing variabel reliabel/handal untuk diuji yang didapat dari opini responden.

5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46027613
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.062
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Hasil data diatas didapatkan signifikan residual $0,200 > 0,05$ yang berarti hasil data diatas menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi secara normal.

6. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t		Sig	
		t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	Sig
1	Stres Kerja - Produktivitas Kerja	6,403	1,98217	0,000	0,05
2	Stres Kerja - Motivasi	8,557	1,98217	0,000	0,05
3	Motivasi - Produktivitas Kerja	5,875	1,98217	0,000	0,05

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2023)

Hipotesis 1

Dari tabel diatas didapatkan nilai sig. pada hubungan antara Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara statistik diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ibrahim et al. (2023) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja dalam hal ini pedagang grosir ditekankan atas wewenang (otoritas) dalam pekerjaannya dan memiliki tugas serta tanggung jawab yang berlebih, dapat menimbulkan kesadaran masing-masing pedagang grosir untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hipotesis 2

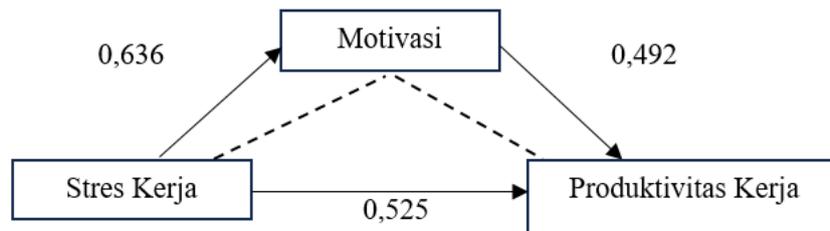
Dari tabel diatas didapatkan nilai sig. pada hubungan antara Stres Kerja (X) dan Motivasi (Z) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi. Hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi motivasi secara statistik diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2023) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Stres kerja dalam hal ini pedagang grosir ditekankan atas wewenang (otoritas) dalam pekerjaannya dan memiliki tugas serta tanggung jawab yang berlebih, serta mereka merasakan adanya rasa aman saat melakukan pekerjaan, maka akan mendorong para pedagang grosir lebih semangat dalam bekerja.

Hipotesis 3

Dari tabel diatas didapatkan nilai sig. pada hubungan antara Motivasi (Z) dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,000 dibawah nilai alpha (0,05), sehingga pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hipotesis

yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja secara statistik diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Thamrin & Setiyadi (2022) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas. Dalam hal ini pedagang grosir merasakan adanya rasa aman saat melakukan pekerjaan, tentunya mendorong mereka dalam meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

Hipotesis 4



Pada gambar diatas bisa dinyatakan nilai koefisien pengaruh langsung variabel stres kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) senilai 0,525, berdasarkan pada hasil uji t yang sebelumnya telah disimpulkan bahwa H1, H2, dan H3 diterima, yang dapat diartikan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen. bisa dinyatakan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung dari kedua persamaan tersebut ialah pengaruh variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi $0,636 \times 0,492 = 0,313$. Kemudian untuk pengaruh total stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi $(0,636 \times 0,492) + 0,525 = 0,838$. Sehingga pengaruh total diperoleh yaitu $0,838 >$ pengaruh langsung $0,525$ maka bisa dinyatakan $0,838 > 0,525$ dan hipotesis 4 yang menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi secara statistik teruji. Pedagang grosir memiliki wewenang (otoritas) dalam pekerjaannya dan memiliki tugas serta tanggung jawab yang penuh serta mereka merasakan adanya rasa aman didalam pekerjaan, akan mendorong para pedagang grosir lebih semangat dalam bekerja, sehingga kualitas dalam pekerjaannya juga akan lebih meningkat secara personal. Hal ini nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh langsung maka motivasi kerja mampu menjadi mediasi pada hubungan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja (H0 ditolak Ha diterima) (Supardi et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja mampu mempengaruhi motivasi pedagang grosir. Motivasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja pedagang grosir. Motivasi mampu memediasi stres kerja pada produktivitas kerja. Keterbatasan penelitian ini yaitu tidak mendapat data realisasi penjualan di semua toko, hanya mendapat dari toko laptop dan HP, toko *accessories*, dan toko *fashion*, dan penelitian ini tidak diperbolehkan mempublikasikan nama dari objek penelitian. Saran dalam penelitian ini yaitu diharapkan perkembangan terhadap penelitian mengenai stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi terus mengalami perkembangan, dimana setiap peristiwa, peraturan, dan keputusan dapat mempengaruhi kondisi dan keadaan pada pedagang grosir. Untuk itu kondisi seperti ini para peneliti selanjutnya dapat melakukan inovasi dan memberikan kebaruan mengenai stres kerja pada produktivitas kerja melalui motivasi dengan menambahkan faktor-faktor lain yang berpotensi berpengaruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr. Supardi., ST., MM dan Bapak Agus Dharmanto, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. M. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99.
- Darmasari, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794–807.
- Kusmiati, I., Sahila, A. N., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.

- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
- Muslim, S. (2022). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *An-Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 83–104.
- Nadialista Kurniawan, R. A. (2021). PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturng Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286.
- Sari, I. P. (2023). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA SUNGAI PENUH.: Indah Permatasari, Ade Nurma Jaya Putra, Masnon. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA*, 5(6), 557–568.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinungan. (2017). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Supardi, Badawi, A., Jacob, J., Kadarisman, Sumeidi, Siahaan, A., Nuraini, Ani, Vikaliana, Resista, & Faddila, S. P. (2022). *Riset Terapan Dengan Aplikasi Statistika*. WIDINA MEDIA UTAMA.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Udayana University.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama.
- Thamrin, T., & Setiyadi, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 607–618.