



# PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI

(Studi Pada Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan di Kementerian  
Pertahanan Republik Indonesia)

Muhammad Rizqi<sup>1</sup>, Setyani Dwi Lestari<sup>2\*</sup>

Univesitas Budi Luhur, Jakarta Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: [setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id](mailto:setyani.dwilestari@budiluhur.ac.id)

## Abstract

*This research aims to examine the influence of Work Discipline, Work Stress and Work Quality on Employee Productivity of the director general of defense forces at the ministry of defense of the republic of Indonesia. The research method used is quantitative descriptive and hypothesis testing uses multiple linear regression. The employee population at the Ministry of Defense is 40 employees and the sample taken in this study used the Nonprobability Sampling technique using saturated sampling and the number of respondents was 40 employees. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2013 software and Statistics Product Service and Solution (SPSS) v.22. The research results show that the work discipline variable has a significant effect on employee productivity, work stress has a significant effect on employee productivity, while work quality has no effect and is not significant on employee productivity. It is hoped that the results of this research can increase this research can increase the productivity of employees of the directorate general of defens forces at the Ministry of Defense of the republic of indonesia.*

*Keywords: Work Discipline, Work Stres, Work Quality, and Employee Productivity*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia harus diakui oleh semua tingkat manajemen di perusahaan karena mereka membawa bakat, tenaga, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Teknologi maju, perkembangan informasi, modal yang cukup, dan bahan yang memadai tidak akan cukup tanpa kontribusi sumber daya manusia. Asuransi jiwa, sebagai salah satu produk jasa utama di industri asuransi, memainkan peran penting dalam meminimalkan risiko kehidupan. Oleh karena itu, produktivitas pegawai menjadi krusial karena harus sejalan dengan tujuan organisasi. Berikut Data rekapitulasi absensi kerja Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia tahun 2019-2023 sebagai berikut (Sukardi, 2021) :

**Tabel 1. Penilaian Kehadiran Pegawai**

Tahun	Kehadiran (%)	Tidak Hadir Karena Sakit, Cuti, Izin (%)
2019	86,4	13,6
2020	87,6	12,4
2021	82,8	17,2
2022	89,6	10,4
2023	90,8	9,2

Tabel 1.1 mengenai tingkat kehadiran selama tahun 2019 sampai 2023 diketahui bahwa kehadiran pegawai tahun 2023 mengalami peningkatan tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan. Begitu pula yang terjadi pada ketidakhadiran karena sakit, cuti dan izin, di mana pada tahun 2020 mengalami peningkatan sedangkan tahun 2023 menurun cukup tajam. Tingkat kehadiran pegawai ini diduga dipengaruhi beberapa faktor internal organisasi. Berikut ini Data Prestasi Kerja Pegawai dan Absensi/Kehadiran Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia Kementerian Pertahanan.

**Tabel 1**

**Data Prestasi Kerja Pegawai dan Absensi/Kehadiran Pegawai**

No.	Kode Pegawai	Niai Prestasi Kerja berdasarkan (Sasaran Kerja Pegawai)		Nilai Prestasi Kerja berdasarkan % Absensi/Kehadiran	
		3	4	5	5
1.	K - 001	82,90	Baik	75	Cukup
2.	K - 002	85,11	Baik	85	Baik
3.	K - 003	84,90	Baik	85	Baik
4.	K - 004	85,72	Baik	72	Cukup
5.	K - 005	85,58	Baik	85	Baik
6.	K - 006	83,90	Baik	73	Cukup
7.	K - 007	85,66	Baik	73	Cukup
8.	K - 008	84,98	Baik	74	Cukup
9.	K - 009	83,45	Baik	73	Cukup
10.	K - 010	85,39	Baik	75	Cukup
11.	K - 011	84,19	Baik	73	Cukup
12.	K - 012	85,67	Baik	82	Baik
13.	K - 013	85,62	Baik	80	Baik
14.	K - 014	85,33	Baik	85	Baik
15.	K - 015	83,64	Baik	74	Cukup
16.	K - 016	84,84	Baik	84	Baik
17.	K - 017	83,07	Baik	83	Baik
18.	K - 018	82,23	Baik	75	Cukup

19.	K - 019	84,82	Baik	74	Cukup
20.	K - 020	83,46	Baik	85	Baik
21.	K - 021	84,84	Baik	84	Baik
22.	K - 022	85,20	Baik	73	Cukup
23.	K - 023	84,02	Baik	83	Baik
24.	K - 024	84,15	Baik	83	Baik
25.	K - 025	85,42	Baik	85	Baik
26.	K - 026	85,58	Baik	85	Baik
27.	K - 027	85,11	Baik	84	Baik
28.	K - 028	85,33	Baik	83	Baik
29.	K - 029	83,07	Baik	83	Baik
30.	K - 030	84,84	Baik	84	Baik
31.	K - 031	85,32	Baik	80	Baik
32.	K - 032	83,08	Baik	75	Cukup
33.	K - 033	84,90	Baik	80	Baik
34.	K - 034	82,30	Baik	74	Cukup
35.	K - 035	83,40	Baik	84	Baik
36.	K - 036	85,20	Baik	85	Baik
37.	K - 037	83,45	Baik	76	Cukup
38.	K - 038	84,80	Baik	80	Baik
39.	K - 039	84,08	Baik	85	Baik
40.	K - 040	82,25	Baik	80	Baik

## Kajian Teori

### Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merujuk pada prestasi individu dalam menyelesaikan tugasnya, mencakup aspek keterlibatan, kemampuan perencanaan, inisiatif dalam pekerjaan, dan secara keseluruhan, efektivitas dalam produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016) produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi.

### Pengaruh Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006).

Schuler dan Jackson (2005) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat menciptakan tenaga kerja yang sehat, aman, dan produktif. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan efisiensinya dengan mengurangi tingkat keparahan kecelakaan kerja, penyakit terkait pekerjaan, dan risiko lainnya, serta dengan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Disiplin merujuk pada kesadaran atau kemauan individu untuk patuh terhadap peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku di dalamnya.

### Stres Kerja

Menurut Wijono (2010) stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu

Menurut Basuki dan Susilowati (2020) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seorang maupun sekelompok orang dalam melakukan aktifitas."

Menurut Rivai & Sagala (2009), stres kerja merupakan kondisi di mana ketegangan menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan seorang karyawan.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu,

Septianto (2010) dalam (Sari, 2017) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator stres kerja, yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, serta target dan harapan.

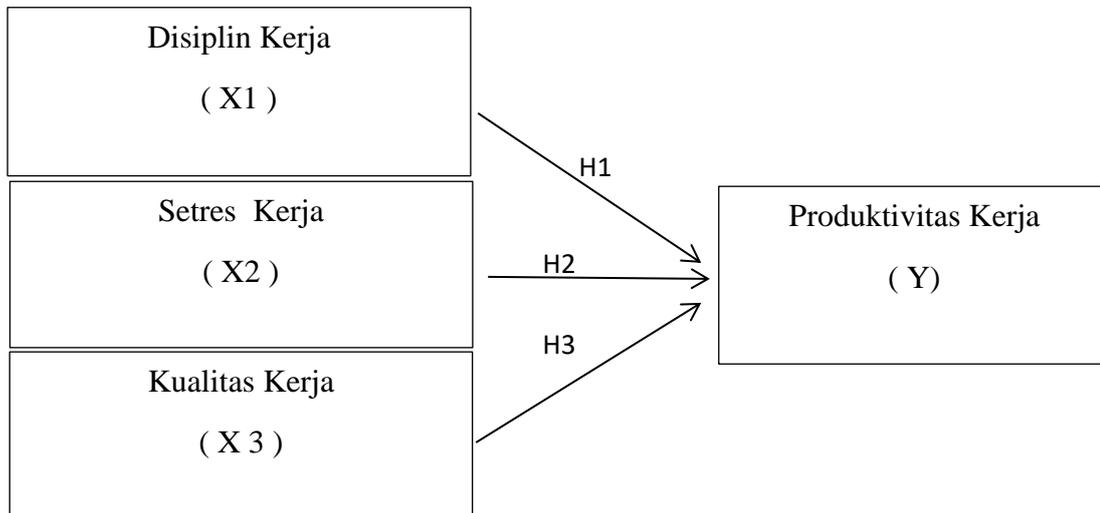
### Kualitas Kerja

Nawawi (2008) menjelaskan bahwa kualitas kerja merujuk pada upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memuaskan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Menurut Schemerhorn, Hunt, dan Obsorn (2005) dalam Tamzil (2007) kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia ditempat kerja.

Cascio (2006) mengungkapkan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan dalam dua cara. Pertama, kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan persepsi karyawan tentang rasa aman di tempat kerja, kepuasan kerja, serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai individu. Kedua, kualitas kehidupan kerja juga dapat dipandang sebagai serangkaian tujuan yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi, seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan dalam pekerjaan, kebijakan pengembangan karier, kompensasi yang adil, dan faktor lainnya.

### KERANGKA PEMIKIRAN



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada konsep kerangka Pemikiran dan penjelasan hubungan antara variabel-variabel peneliti tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Kualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

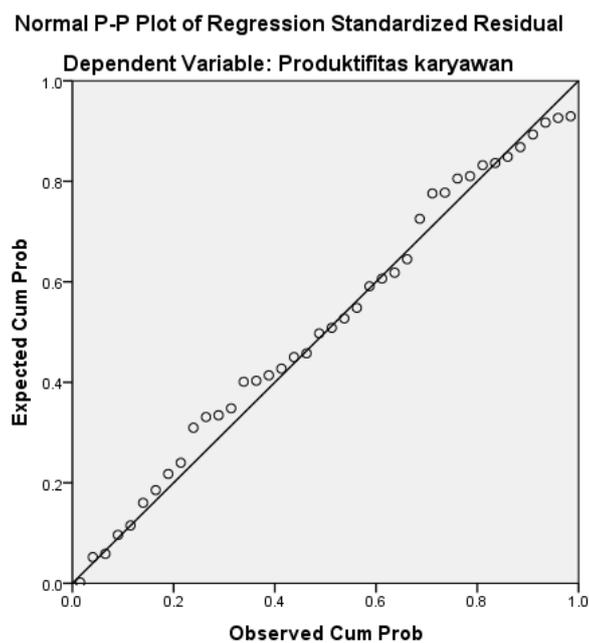
Populasi pada penelitian ini yakni pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia berjumlah 40 orang. Teknik Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan sampel 40 pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. Pengujian data dengan software SPSS *version* 22

## 2. Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P P-Plot

Tabel 3. Hasil Uji One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.48141497
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.063
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

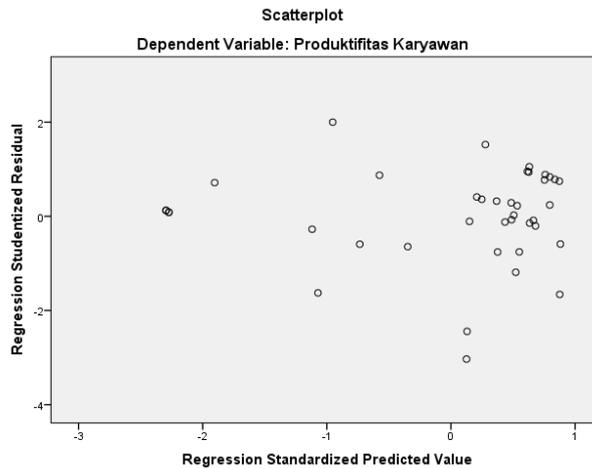
		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.386	5.951		.065	.949		
	Disiplin Kerja (X1)	.409	.127	.441	3.211	.003	.531	1.882
	Stres Kerja (X2)	.454	.144	.434	3.153	.003	.529	1.890
	Kualitas Kerja(X3)	.009	.161	.006	.053	.958	.689	1.451

a. Dependent Variable: Produktifitas

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.882 (1,882 < 10) dan nilai tolerance 0,531 (0.531 > 0,1 )
- b. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.890 (1,890 < 10) dan nilai tolerance 0,529 (0,529 > 0,1 )
- c. Variabel Kualitas Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1.451 (1,451 <10) dan nilai tolerance 0,689 (0,689 > 0,1 )

Hasil dari uji Multikolinearitas masing-masing variabel independen pada table 4,19 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance setiap variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari masalahmultiolinearitas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Gambar Hasil Uji Scatterpot**

Pada gambar 4.8 diatas,terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak,tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**D. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana**

**Tabel 5. Hasil Uji Kolerasi Pearson**

Correlations					
		Disiplin Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kualitas Kerja(X3)	Produktifitas
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.655**	.506**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40
Stres Kerja (X2)	Pearson Correlation	.655**	1	.509**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40
Kualitas Kerja(X3)	Pearson Correlation	.506**	.509**	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.004
	N	40	40	40	40
Produktifitas	Pearson Correlation	.728**	.726**	.450**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	
	N	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Variabael Disiplin Kerja (X1) dan Produktifitas Pegawai(Y) (r hitung = 0,728)
  - a. Berdasarkan table 4.23 Koefisien kolerasi antara Disiplin kerja dengan Produktifitas Pegawai sebesar 0,728,artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

- b. Kolerasi antara Disiplin Kerja dengan Produktifitas karyawan jika dilihat dari nilai sig.sebesar  $0,000 < 0,005$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja dengan Produktifitas Pegawai
- 2. Variabel Stres Kerja (X2) dan Produktifitas Pegawai(Y) (rhitung = 0,715)
  - a. Berdasarkan table 4.23 Koefisen kolerasi antara Stres Kerja dengan Produktifitas Pegawai sebesar 0,726, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.
  - b. Kolerasi antara Stres Kerja dengan Produktifitas Pegawai jika dilihat dari sig.sebesar  $0,000 < 0,5$ , artinya ada hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Produktifitas Pegawai.
- 3. Variabel Kualitas Kerja (X3) dan Produktifitas Pegawai (Y) (rhitung =0,450)
  - a. Berdasarkan table 4.23 Koefisien kolerasi antara Kualitas Kerja dengan Produktifitas Pegawai sebesar 0,450, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang.
  - b. Kolerasi antara Kualitas Kerja dengan Produktifitas Pegawai jika dilihat dari nilai sig.sebesar  $0,000 > 0,05$ , artinya ada hubungan yang tidak signifikan antara Kualitas Kerja dengan Produktifitas Pegawai.

**E. Analisis Linier Berganda**

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.386	5.951		.065	.949
	Disiplin Kerja (X1)	.409	.127	.441	3.211	.003
	Stres Kerja (X2)	.454	.144	.434	3.153	.003
	Kualitas Kerja(X3)	.009	.161	.006	.053	.958

a. Dependent Variable: Produktifitas

Dari data diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,386 + 0,409 X_1 + 0,454 X_2 + 0,009 X_3 + e$$

Persamaan Regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,386 artinya jika Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kualitas Kerja (X3) maka Produktivitas Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,386
- b. Nilai konstanta regresi Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0,409, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai mengakibatkan peningkatkan Produktivitas Pegawai sebesar 40.9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Nilai konstanta regresi Stres Kerja mempunyai nilai sebesar 0,454, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan produktivitas Pegawai sebesar 45.4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

- d. Nilai konstanta regresi Kualitas Kerja mempunyai nilai sebesar 0,009, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan produktivitas Pegawai sebesar 00.9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**F. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.609	8.571

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan /Kd/A/Adjusted R Square menunjukkan 0,609 artinya sebesar 60,9% dari produktifitas Pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kualitas Kerja. sedangkan sisanya sebesar 39,1%(100% - 60,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**G. Uji t**

**Tabel 8 Hasil Uji T-Tes**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.386	5.951		.065	.949
	Disiplin Kerja	.409	.127	.441	3.211	.003
	Stres Kerja	.454	.144	.434	3.153	.003
	Kualitas Kerja	.009	.161	.006	.053	.958

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

**Disiplin Kerja (X1)**

- a. T hitung Disiplin Kerja (3.211) > Ttabel (1,688), maka H0 diterima H1 ditolak.
- b. Sig. Disiplin Kerja (0,03) < alpha (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak.  
Artinya, Disiplin Kerja (X1), secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai(Y)

**Stres Kerja (X2)**

- a. T hitung Stres Kerja (3,153) > Ttabel (1,688), maka H0 ditolak H2 diterima.
- b. Sig. Stres Kerja (0,003) < alpha (0,05), maka H0 ditolak H2 diterima.  
Artinya, Stres Kerja (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

**Kualitas Kerja (X3)**

- a. T hitung Kualitas Kerja (0,53) < Ttabel (1,688), maka H0 ditolak H3ditolak
- b. Sig. Kualitas Kerja (0,958) > alpha (0,05), maka H0 ditolak H3 ditolak.

Artinya, Kualitas Kerja (X3), secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Produktifitas Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktifitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Disiplin kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan Produktifitas Pegawai, semakin baik Disiplin kerja pada Kementerian Pertahanan, maka akan semakin baik pula produktifitas Pegawai, sebaliknya semakin buruk Disiplin kerja maka akan semakin menurun pula produktifitas Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Setyani *et al.*, 2022), (Fredicia *et al.*, 2022), dan (Rambembouch & Nelwan, 2023) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

#### **Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kenaikan dan penurunan produktifitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dapat diartikan bahwa produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia merasa bahwa semakin tinggi Stres kerja pada Pegawai, maka produktifitasnya menurun, sebaliknya semakin rendah Stres kerja Pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas Pegawai. Hasil penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Sunarsi, 2018), (Rampisela & Lumintang, 2020), dan (Kadek *et al.*, 2019) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai.

#### **Pengaruh Variabel Kualitas Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H3 ditolak. Dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Kualitas Kerja di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan produktifitas Pegawai. Semakin baik kualitas kerja di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, maka akan semakin baik pula produktifitas Pegawai. Sebaliknya semakin buruk kualitas kerja di kementerian pertahanan maka akan semakin menurun pula produktifitas Pegawai. Hasil penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Suparmin *et al.*, 2023) dan (Insani *et al.*, 2022) Kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai.

### **3. Simpulan**

- 1 Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- 2 Stres Kerja mempengaruhi kenaikan dan penurunan terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

3. Kualitas Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

### Daftar Rujukan

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT.Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614–16621. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2831>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS. *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8.
- Asfihan, A. (2021). Uji Asumsi Klasik: Jenis-jenis Uji Asumsi Klasik. *Fe Unisma*, 1–11. [http://fe.unisma.ac.id/MATERI\\_AJAR\\_DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MA\\_Uji\\_Normalitas.pdf](http://fe.unisma.ac.id/MATERI_AJAR_DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MA_Uji_Normalitas.pdf)<https://adalah.co.id/uji-asumsi-klasik/>
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 05(03), 8498–8511.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Fitriyani, I., & Munandar, A. (2020). Analisis Biaya Modal Terhadap Tingkat Pengembalian Investasi Pada PT. Mitra Adiprakasa, Tbk. *Moneter - Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 192–197. <https://doi.org/10.31294/moneter.v7i2.7966>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Jumiaty, J., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hartono Tommy, & Siagian Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Kemhan. (2017). Sejarah singkat kementerian pertahanan ri. *Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*, November 2009, 1. <https://www.kemhan.go.id/ppid/wp-content/uploads/sites/2/2017/04/SEJARAH-SINGKAT-KEMHAN.pdf>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Munadjat, B., Sunarto, A., & ... (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan

- Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 6(1), 713–728. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1846>
- Pelatihan Kerja, P., Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, L., Kasus Pada Airin Graha Persada Yunita Puspitaningrum, S. C., Sudarsi, S., & Stikubank Semarang, U. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Radhiana, & Arsyad. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada KantorDinas Pendidikan Aceh Jaya. *Edunomika*, 7(1), 1–10.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 872–887. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36100>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Widyatmoko, W. G., Almubaroq, H. Z., & Saragih, H. J. . (2023). Manajemen Strategis Kementerian Pertahanan Menghadapi Countering America's Adversaries Through Sanctions Act Guna Mendukung Postur Pertahanan Negara. *Jurnal Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 9(1), 142–165.