

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK EXPERIENCE AND WORK STRESS ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE REGIONAL DEVELOPMENT
PLANNING AGENCY OF THE CITY OF MANADO*

Oleh:

Natalia M. Nangoy¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹natalianangoy28@gmail.com

²kanakaisar@gmail.com

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas instansi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Tujuan dari Penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 109 orang responden tetapi yang kembali hanya 85 orang Responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas Kerja.*

Abstract: A government agency in carrying out its activities, both agencies engaged in industry, trade and services will strive to achieve the goals set previously. One important thing is that the success of various agency activities in achieving goals does not only depend on technological superiority, available operating funds, facilities or infrastructure owned, but also depends on aspects of human resources. The purpose of this research is to find out the effect of work motivation, work experience and work stress on employee work productivity in the Manado regional development planning agency. This study uses an associative approach to the research method using quantitative methods. The number of samples used was 109 respondents but only 85 respondents returned. Data analysis using validity and reliability testing as well as hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results show that Work Motivation, Work Experience and Work Stress simultaneously have a significant effect on Work Productivity, Work Motivation does not significantly influence Work Productivity, Work Experience has a significant effect on Work Productivity, and Work Stress does not significantly influence Work Productivity.

Keywords: *Work Motivation, Work Experience, Work Stress and Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya, baik instansi pemerintahan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan, terutama bila kompetisi yang di hadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap instansi pemerintahan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap instansi pemerintahan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintahannya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, di singkat Bappeda, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Wali kota melalui sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Wali kota dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan, bahwa dalam rangka usaha peningkatan keserasian pembangunan di daerah diperlukan adanya peningkatkan keselarasan antara pembangunan sektor dan pembangunan daerah, dan menjamin laju perkembangan, keseimbangan dan kesinambungan pembangunan didaerah, diperlukan perencanaan yang lebih menyeluruh, terarah dan terpadu.

Maka dari itu Motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan produktivitas pegawai. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar perusahaan memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Instansi Pemerintahan saat ini akan mampu tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan manajemen modern. Salah satu upaya penting untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan perusahaan untuk merencanakan kebutuhan pegawai secara tepat dan sesuai dengan fungsi dan pelayanan setiap unit, cabang, dan bagian. Pengetahuan pengalaman dan keterampilan sumber daya manusia merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin di setiap bagian manajemen instansi. Dengan pengalaman yang cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dibandingkan yang tanpa pengalaman kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengukur dan menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
2. Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?
4. Untuk mengetahui seberapa besar Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa 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 bertindak laku dalam mencapai tujuan. Udo (2009:73) Indikator motivasi kerja yaitu; Tanggung jawab dalam

melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Pengalaman Kerja

Handoko (2001: 240) menyatakan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Foster (2001:43) Indikator pengalaman kerja yaitu; lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Stres Kerja

Beehr dan Franz dalam Tarupolo (2012:56) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Firdaus (2017:52) indikator stress kerja yaitu; kekhawatiran, gelisah, tekanan, frustrasi.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2009:73) mendefinisikan Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan. Simamora (2004:612) Indikator produktivitas kerja yaitu; kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

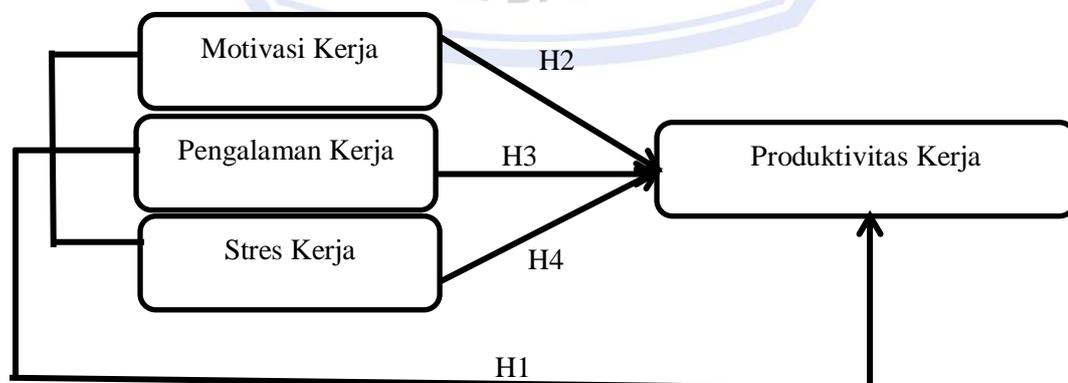
Penelitian Terdahulu

Hamali, Arif, Yusuf (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung, hasil menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion, hubungan ini berada dalam kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan ini menunjukkan koefisien determinasi = 26,01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti: ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT X Bandung.

Sulaeman (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Wibowo (2015) dalam penelitiannya yang berjudul, Motivasi Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Delta Jaya Mas, menunjukkan bahwa Motivasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Delta Jaya Mas, diterima dan dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan tes - diperoleh t hitung variabel = nilai dengan motivasi 3,102 sig. 0,003 jadi ($0,003 < 0,05$) dan stres kerja = -nilai sig 3,376. Menjadi 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019.

Hipotesis

- H1 : Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja
H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
H4 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono (2014:61). Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena mengaju pada perhitungan dan analisis data berupa angka-angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*Random Sampling*). Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh pegawai yaitu 109 orang responden, tetapi yang kembali hanya 85 orang responden.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

- Teknik Kuisisioner
- Teknik Observasi
- Teknik Wawancara

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P *Plot*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling

berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi. Bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel bebas

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Stres Kerja

e = Error

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinisasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X1 motivasi kerja, X2 pengalaman kerja, X3 stres kerja secara serentak terhadap variabel *dependent* (Y Produktivitas Kerja). Koefisien ini menunjukkan beberapa besar presentase variasi variabel *independent*. R² sama dengan 0 maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan Variabel *independent* terhadap Variabel *dependent*.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

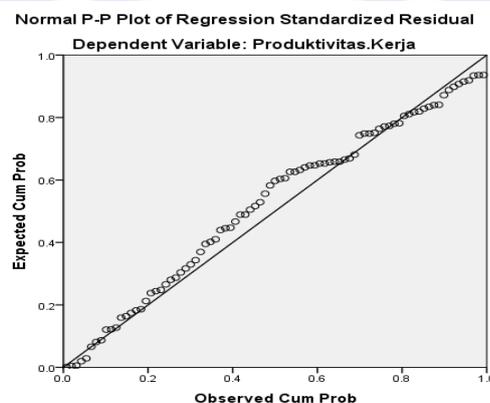
Uji statistik F menggambarkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu variabel independen dalam mnerangkan variasi variabel ndependen.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

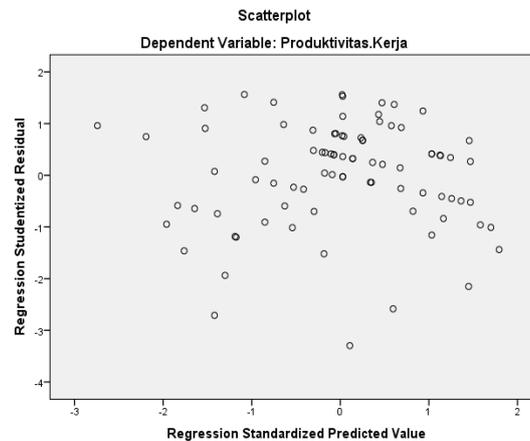


Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2019.

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi.Kerja	.997	1.003
Pengalaman.Kerja	.996	1.004
Stres.Kerja	.997	1.003

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Motivasi Kerja 0.997, Pengalaman Kerja 0.996, Stres Kerja 0.997. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Motivasi Kerja 1.003, Pengalaman Kerja 1.004, Stres Kerja 1.003.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.411	2.659		4.668	.000
	Motivasi.Kerja	.098	.091	.113	1.069	.288
	Pengalaman.Kerja	.678	.276	.259	2.459	.016
	Stres.Kerja	.282	.209	.142	1.351	.181

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 12.411 + 0.098 X_1 + 0.678 X_2 + 0.282 X_3.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 12.411 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Produktivitas Kerja adalah sebesar 12.411
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.098 atau 9,8% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Motivasi Kerja sementara Pengalaman Kerja dan Stres Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.098.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja adalah sebesar 0.678 atau 67.8% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Pengalaman Kerja sementara Motivasi Kerja dan Stres Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.678.
4. Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0.282 atau 28.2% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Stres Kerja sementara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Produktivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.282.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.324 ^a	.105	.072	2.58272	1.923

a. Predictors: (Constant), Stres.Kerja, Motivasi.Kerja, Pengalaman.Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui nilai r² yang dihasilkan sebesar 0,105 atau 10,5%. angka ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Dan Stres Kerja (X3) sebanyak 10,5%, sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7, maka dapat diketahui nilai r² yang dihasilkan sebesar 0,105 atau 10,5%. angka ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Dan Stres Kerja

(X3) sebanyak 10,5%, sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

		ANOVA ^a Coefficients ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.506	3	21.169	3.174	.029 ^b
	Residual	540.306	81	6.670		
	Total	603.812	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas.Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres.Kerja, Motivasi.Kerja, Pengalaman.Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai f hitung $< F$ tabel yaitu sebesar $3,174 > 2,71$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$ hal ini berarti Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	4.668	.000
Motivasi.Kerja	1.069	.288
Pengalaman.Kerja	2.459	.016
Stres.Kerja	1.351	.181

Sumber: Data Olahan 21, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa

1. Nilai konstanta sebesar 4.668 dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4.668
2. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh angka t hitung (1.069) $< t$ tabel (1,66298) dengan taraf signifikan lebih besar dari = 0,05 yaitu sebesar 0,288 dengan demikian H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Untuk variabel pengalaman kerja diperoleh angka t hitung (2.459) $> t$ tabel (1,66298) dengan taraf signifikan lebih kecil dari = 0,05 yaitu 0,016 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Untuk variabel stres kerja diperoleh angka t hitung (1.351) $< t$ tabel (1,66298) dengan taraf signifikan lebih besar dari = 0,05 yaitu sebesar 0,181 dengan demikian H3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(3.174) > (2.71)$ dengan tingkat signifikan $0,029 < 0,05$, serta hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai hanya sebesar sebanyak 10,5%, sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti H2 ditolak. Tidak berpengaruhnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan kiritikan yang tidak membangun dari atasan kepada bawahan dan tidak mendapatkan reward atau bonus dari instansi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2013).

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti H3 diterima. Berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan pengalaman kerja diperlukan karena pengalaman yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal, jika pengalaman kerja kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini berarti H4 ditolak. Tidak berpengaruhnya stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan pekerjaan yang tidak dihargai, aturan yang terlalu ketat dan banyaknya beban pekerjaan dan waktu kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lucia, Kawet dan Trang (2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relavan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu pegawai akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitasnya.
2. (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah hendaknya dapat memperhatikan motivasi kerjanya, agar Produktivitas Kerja Pegawai terus meningkat tiap tahunnya.
3. Kepala (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diharapkan dapat lebih memperhatikan Kenyamanan pegawainya agar Produktivitas Kerja Pegawai semakin baik sehingga dapat tercapai pekerjaan pegawai yang efektifitas dan efisiensi.
4. (BAPPEDA) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah harus memberikan penghargaan terhadap pegawai yang pencapaiannya dinilai luar biasa, hal ini akan memberikan perasaan senang dan membuat pegawai merasa lebih dihargai.
5. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya untuk Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Daftar Pustaka

Hamali, Arif, Yusuf. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *Jurnal Bisnis*. Vol 14 No 2, 2013. <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/issue/view/117/showToc>. Di akses pada 19 Mei 2019.

Handoko, H.T. (2001:240). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE.

- Kadarisman. (2012:276). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lucia, R. H., Kawet, L., dan Trang, I. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3, 2015.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9565>. Diakses pada 18 Mei 2019.
- Rumondor, V.W. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol 1 No 4, 2013.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>. Diakses pada 20 Mei 2019
- Sedarmayanti. (2009:73). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulaeman, Ardika. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi*. Vol 13 No 1, 2014.
<http://journal.unpas.ac.id/index.php/trikononika/article/view/487>. Diakses pada 18 Mei 2019.
- Sugiyono. (2010:61). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarupulo, Bambang (2012:56). *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi*. Kesehatan Kerja Edisi2.
- Wibowo, T. S. (2015). Motivasi Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Delta Jaya Mas. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Bisnis*. Vol 20 No 2, 2015.
http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/70. Diakses pada 19 Mei 2019.