

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPKPD  
KABUPATEN SRAGEN**

**(Pada Bidang Pendataan Penetapan dan Bidang Penagihan Pelaporan Pajak)**

**NASKAH PUBLIKASI**



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

Ikhwan Aji Heryafrianto  
C0119023

Pembimbing 1: Dra. Mrih Rahayu, MM.  
Pembimbing 2: Drs. Syahri Alhusin, MS

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
2023**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPKPD  
KABUPATEN SRAGEN**

**(Pada Bidang Pendataan Penetapan dan Bidang Penagihan Pelaporan Pajak)**

**NASKAH PUBLIKASI**



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

Ikhwan Aji Heryafrianto  
C0119023

Pembimbing 1: Dra. Mrihrahayu Rumangningsih, M.M  
Pembimbing 2: Drs. Syahri Alhusin, MS

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
2023**



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

**PERNYATAAN PENULISAN**

**Judul** : **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Sragen (pada bidang pendataan penetapan dan bidang penagihan pelaporan pajak)**

**Nama** : **Ikhwan Aji Heryafrianto**

**Nim** : **C0119023**

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

Surakarta, 05 Mei 2023

Hormat saya,



**Ikhwan Aji Heryafrianto**



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

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul** : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Sragen ( Pada bidang pendataan penetapan dan bidang penagihan pelaporan pajak)

**Nama** : Ikhwan Aji Heryafrianto

**Nim** : C0119023

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

Surakarta, ...21 Mei.....2023

Disetujui dan diterima baik untuk  
dipersembahkan

Pembimbing II

**(Drs. Syahri Alhusin, MS)**  
**NIDN : 0628016201**

Pemimbing I

**(Dra. Mrihrahayu R, M.M.)**  
**NIDN : 06081064**



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

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul** : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BPKPD Kabupaten Sragen

**Nama** : Ikhwan Aji Heryafrianto  
**Nim** : C0119023

**Naskah publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji,**

**pada tanggal** : 21 Juni 2023

**ketua penguji** : Dr. Rini Adiyani, SE, S.Sos, MM

**sekertaris** : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM

**anggota** : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

**Tanda Tangan**


(.....)  
(.....)  
(.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakuultas Ekonomi  
Dan Bisnis**

  
**(Dra. Sri Wujastuti, MM)**

**Ketua Program Studi Manajemen**

  
**(Abdullah zailani, S.E., S.Ag, M.Pd, M.Si)**

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPKPD KABUPATEN  
SRAGEN**

**( Pada bagian pendataan penetapan dan bidang penagihan pelaporan pajak )**

Ikhwan Aji Heryafrianto, Mrihrahayu Rumangningsih, Syahri Alhusin  
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta  
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta  
e-mail:ikhwanaji01@gmail.com

**ABSTRAK:** Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja 2) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja 3) pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja 4) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja 5) untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel Penelitian ini adalah seluruh pegawai badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapataan Daerah Kabupaten Sragen (Pada Bidang Pendataan Penetapan dan Bidang Penagihan Pelaporan Pajak). Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan sampel 36 responden. Analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 26. Kesimpulan yang dapat dilihat dari penelitian ini adalah : 1) secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan diketahui nilai T hitung  $> T$  tabel ( $5,190 > 2,030$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2) secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan diketahui nilai T hitung  $> T$  tabel ( $2,514 > 2,030$ ) dengan signifikansi  $0,017 < 0,05$ . 3) secara parsial stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan diketahui nilai T hitung  $< T$  tabel ( $-0,916 < 2,030$ ) dengan signifikansi  $0,366 > 0,05$ . 4) pelatihan, motivasi kerja, stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di BPKPD Kabupaten Sragen. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung  $> F$  tabel ( $19,434 > 2,901$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000^b$ .

Kata kunci : pelatihan, motivasi kerja, stres kerja

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to find out 1) the effect of training on work productivity 2) the effect of work motivation on work productivity 3) the effect of work stress on work productivity 4) to find out the most influential variable on work productivity 5) to test the effect of training, work motivation, work stress simultaneously on work productivity. This research is a quantitative research. The sample for this study were all employees of the Regional Revenue and Financial Management Agency of Sragen Regency (In the Field of Determination Data Collection and the Field of Collection of Tax Reporting). This study used questionnaires and documentation to collect data. This study used a validity test with a sample of 36 respondents. Multiple linear regression analysis using SPSS version 26 software. The conclusions that can be seen from this study are: 1) partially training has a positive and significant effect on work productivity. With the known value of T count  $> T$  table ( $5.190 > 2.030$ ) with a significance of  $0.000 < 0.05$ . 2) partially work motivation has a positive and significant influence on work productivity. With the known value of T count  $> T$  table ( $2.514 > 2.030$ ) with a significance of  $0.017 < 0.05$ . 3) partially work stress has no positive and insignificant effect on work productivity. With the known value of T counting  $< T$  table ( $-0.916 < 2.030$ ) with a significance of  $0.366 > 0.05$ . 4) training, work motivation, work stress simultaneously affect work productivity in BPKPD Sragen Regency. This can be seen from the F count  $> F$  table ( $19.434 > 2.901$ ) with a significance value of  $0.000b$ .

Keywords: training, work motivation, work stress

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia ditentukan sebagai kunci utama keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Persyaratan organisasi sumber daya manusia yang berkualitas menjadi semakin mendesak sejalan dengan dinamika lingkungan ini yang berubah. Pembentukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi produktivitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi pelatihan, motivasi dan stres kerja.

Pelatihan adalah suatu proses membangun atau meningkatkan kompetensi dan keterampilan, menanamkan dan mengoreksi sikap karyawan serta proses membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja sebelumnya (Yuniarsih 2016: 134). Dengan adanya pelatihan, suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sebelumnya hingga mencapai hasil yang optimal.

Faktor motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja di semua perusahaan atau organisasi termasuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Sragen. Dengan motivasi, karyawan akan mendapatkan inspirasi dan meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat terjalin hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan manajer. Hubungan kerjasama yang baik dapat memudahkan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Motivasi ini sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan lebih bersemangat dan bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres adalah suatu kondisi yang mendorong jiwa seseorang melampaui batas dan menekan diri sendiri serta jiwa seseorang. Stres disebabkan oleh berbagai peristiwa yang dialami seseorang, umumnya di luar kapasitasnya (Fahmi, 2016: 214). Sedangkan stres kerja adalah suatu kondisi yang menggambarkan suatu ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang ada. Hal tersebut mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Lastriani, 2018).

Pengelolaan faktor pelatihan, motivasi dan stres kerja dengan baik dapat mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja yang mempunyai arti adalah ukuran dari sejauh mana seorang karyawan atau pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan adil sehingga mencapai hasil bisnis yang diinginkan. Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan usaha. Produktivitas yang tinggi akan mendatangkan banyak keuntungan bagi perusahaan juga bagi karyawan untuk meningkatkan kebahagiaan para karyawan (Muhafi & Arief, 2020).

Berkaitan dengan hal tersebut, produktivitas pegawai mempengaruhi hasil bisnis yang diinginkan. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan produktivitas pegawainya dengan baik, termasuk lembaga pemerintahan. Lembaga pemerintahan juga perlu memperhatikan produktivitas pegawainya dengan baik. Salah satu lembaga pemerintahan yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Sragen.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Sragen merupakan suatu lembaga teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset Pemerintah Kabupaten Sragen. BPKPD dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sragen. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, pegawai BPKPD Kabupaten Sragen melaksanakan seluruh pekerjaan dengan baik. Namun, tingkat kepuasan masyarakat dalam pelayanan pegawai BPKPD Kabupaten Sragen dinilai rendah. Hal tersebut terlihat dari buruknya penilaian kepuasan masyarakat pada google maps yang hanya mendapatkan bintang 2. Penilaian tersebut menunjukkan produktivitas kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Sragen yang rendah. Hal tersebut perlu adanya usaha tindak lanjut agar BPKPD Kabupaten Sragen dapat berjalan dengan baik tanpa menghiraukan kepa: masyarakat.

(Zulkarnaen et al., 2018), Meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat dengan variabel independen pelatihan kerja, stres kerja dengan variabel dependen produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan stres kerja mempengaruhi 87,5 % terhadap produktivitas kerja dan sisanya disebabkan variabel diluar yang tidak dilibatkan antara lain motivasi, imbalan.

(Safitri, 2019), meneliti dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi". Dengan hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini.

(Mutiasari et al., 2021), meneliti dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara baik terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t lebih besar dari pada t tabel.

(Cicir ratnasih, 2020), meneliti dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Inspira Adhimitra".

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pelatihan kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai, dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah 1) pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja 2) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja 3) pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja 4) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja 5) untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pelatihan

#### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses membangun atau meningkatkan kompetensi dan keterampilan dengan menanamkan atau mengoreksi sikap karyawan dalam proses membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja sebelumnya (Yuniarsih 2016: 134). Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2016: 44) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menerapkan prosedur sistematis. Pelatihan diselenggarakan di berbagai tempat di mana non-manajer belajar pengetahuan dan keterampilan yang terbatas secara teknis.

#### b. Tujuan Pelatihan

Menurut Muhafi & Arief (2020), pelatihan membutuhkan perhatian serius dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Pelatihan memiliki tiga tujuan sebagai berikut.

- 1) Memberikan keterampilan pra-kerja kepada calon karyawan.
- 2) Membiasakan calon karyawan dengan pekerjaan tersebut.
- 3) Membiasakan diri agar dengan sikap disiplin dan tanggung jawab.

#### c. Metode Pelatihan

Menurut Wilson Wake (2012: 210) ada beberapa metode dalam pelatihan kerja antara lain :

- 1) Metode *on the job Training* digunakan oleh perusahaan karyawan dalam pelatihan. Karyawan belajar pekerjaan langsung di tempat kerja.
- 2) Metode *Off the Job Training* Pelatihan dengan metode *Off the Job Training* berlangsung di lokasi dimana karyawan tidak bekerja agar dapat fokus pada kegiatan pelatihan kerja.

### d. Indikator pelatihan

Menurut Komarudin (2018:130) dalam melakukan pelatihan terdapat faktor yang berperan, yaitu

- 1) Materi pelatihan
- 2) Metode pelatihan
- 3) Kemampuan instruktur pelatihan
- 4) Peserta pelatihan
- 5) Suasana pelatihan
- 6) Evaluasi pelatihan

## 1. Motivasi kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tugas tertentu dengan cara yang lebih baik (Suwatno, 2011: 171). Mustika (2020: 130) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan intrinsik atau ekstrinsik individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### b. Tujuan motivasi

Hasibuan (2014: 97-98) menjelaskan tujuan motivasi yaitu:

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2016: 154) Maslow mengidentifikasi lima tingkatan dalam hierarki kebutuhan, yaitu:

#### 1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Siapa yang termasuk dalam Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan makanan, minuman, udara, dan lain-lain. Kerinduan Pemenuhan kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku atau bekerja keras.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan  
Kebutuhan untuk aman dari ancaman, yaitu merasa aman dari resiko kecelakaan dan keselamatan dalam konstruksi.



- 3) Kebutuhan sosial  
Kebutuhan sosial, teman, interaksi, suka dan suka diterima dalam perkumpulan kelompok pekerja dan masyarakat sekitar. Kebutuhan untuk dihormati  
Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan  
Penghargaan keunggulan dari perusahaan dan komunitas lingkungannya.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri  
Kebutuhan aktualisasi diri dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi diri secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan. (Muazmi & Farhaeni, 2022)

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian stres kerja**

Menurut Fahmi (2016: 214), stres adalah suatu kondisi yang mendorong jiwa seseorang melampaui batas dan menekan diri sendiri dan jiwa seseorang, yang jika dibiarkan dapat mempengaruhi kesehatan. Stres disebabkan oleh berbagai peristiwa yang dialami seseorang, umumnya di luar kapasitasnya. Gibson dkk. (2011: 339) mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, hasil dari tindakan, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tekanan psikologis pada seseorang. Demikian pula menurut Mangkunegara (2013: 157), yang dimaksud stres kerja adalah suasana hati yang tertekan dari karyawan yang berpengalaman dalam menghadapi pekerjaan.

### **b. Indikator stres kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:157) indikator stres kerja adalah:

- 1) Beban kerja yang terlalu berat  
Beban kerja yang terlalu berat yang tidak diimbangi dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Waktu kerja yang terbatas  
Pekerjaan yang membutuhkan waktu yang singkat dapat membuat tingkat stres kerja meningkat.
- 3) Kurangnya pengawasan  
Pengawasan yang kurang mengakibatkan terjadinya kebosanan pada pegawai.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat  
Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat akan berakibat juga kepada pegawai dan pekerjaan.
- 5) Otoritas kerja  
Suatu peraturan yang tidak dapat dilanggar dan harus dijalankan oleh karyawan.
- 6) Konflik kerja  
Perselisihan antara pegawai yang ada di perusahaan.
- 7) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pimpinan.

### **c. Tiga pola dalam menghadapi stres.**

- 1) Pola sehat, mereka yang termasuk dalam kelompok ini pandai mengatur waktu dan pekerjaan serta dapat mengelola perilaku dan tindakan yang dapat mempengaruhi stres.

- 2) Pola yang harmonis adalah pola mengatasi stres dengan kemampuan mengatur waktu dan kegiatan secara harmonis yang tidak menimbulkan hambatan. Dalam pola ini, individu mengelola kesibukan dan tantangannya dengan mengalokasikan waktu secara teratur. Sehingga memungkinkan mereka menemukan keselarasan dan keseimbangan antara tekanan dan respons yang diberikan.

- 3) Pola patologis adalah pola yang membahas dan mempengaruhi berbagai gangguan fisik dan psikososial. Dalam pola ini, individu menghadapi tantangan yang berbeda dalam hal mengelola tugas dan waktu dengan cara yang santai dan teratur. Cara ini sangat berbahaya, karena akan menimbulkan masalah buruk.

### **d. Tiga cara untuk mengatasi stres**

- 1) Mengurangi dan mengendalikan sumber stres
- 2) Menetralkan efek stres
- 3) Meningkatkan kekuatan pribadi. (Zulkarnaen et al., 2018)

## **4. Produktivitas kerja**

### **a. Pengertian produktivitas kerja**

Menurut Fahmi (2013: 26), produktivitas didefinisikan sebagai rasio *output* terhadap *input*. Selanjutnya menurut Sutrisno (2012: 198) produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara *output* (barang dan jasa) dan *input* (tenaga kerja, bahan dan uang). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:100) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan dan percaya bahwa seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan hari ini lebih baik dari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara *output* (hasil) dan *input* (terjadi). Jika produktivitas meningkat, efisiensi (waktu-materi kerja) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan keterampilan tenaga kerjanya ikut meningkat. Menurut Sutrisno (2017: 102) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan melibatkan energi pekerjaan satu kali. Peran pekerjaan di sini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

### **b. Indikator produktivitas**

- 1) Kemampuan  
Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan melakukan berbagai tugas. Staf yang sangat kompeten membangun keterampilan internal dan profesionalisme. Ini memberi mereka kekuatan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan tepat dan efisien.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
 3) Dengan meningkatkan hasil yang diperoleh, hasilnya tersebut dapat dirasakan baik oleh orang yang melakukannya serta oleh mereka yang menikmati hasil kerja. Jadi usaha memanfaatkan produktivitas tenaga kerja untuk semua orang yang terlibat dalam pekerjaan.

4) Semangat untuk bekerja  
 Sebagai upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin, indikatornya itu tercermin jelas dari semangat kerja dan hasil yang dicapai hari ini dibandingkan dengan hari sebelumnya.

5) Pengembangan pribadi  
 Pengembangan pribadi dapat dilakukan dengan memeriksa tantangan dan ekspektasi yang akan dihadapi karyawan. Karena tantangannya sudah kuat, pengembangan diri mutlak diperlukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

6) Mutu  
 Selalu mencoba untuk membuat kualitas yang lebih baik apa yang terjadi. Kualitas sebagai hasil kerja dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang staf. Oleh karena itu, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya akan sangat berguna untuk perusahaan dan untuk diri sendiri.

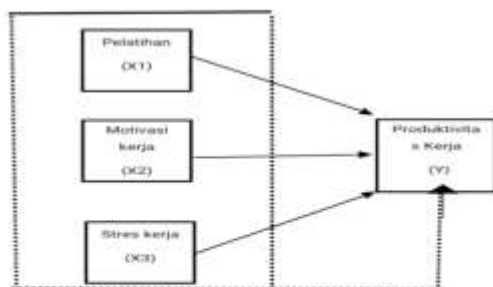
7) Efisiensi  
 Efisiensi adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber daya global yang diperlukan. Masukan dan keluaran adalah aspek produktivitas yang berdampak signifikan pada manusia. (Puspitawati, Kadek rista ananda putra & Dwi, n.d.)

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Kimsean (2011: 321) produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

- 1) usaha
- 2) motivasi
- 3) kemampuan
- 4) kejelasan kesempatan dan tujuan (Muhafi & Arief, 2020)

### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar II. 1 kerangka pemikiran

Keterangan :

Variabel yang digunakan berupa variabel independen ( variabel bebas ) yang terdiri dari pelatihan, Motivasi kerja, stres kerja serta variabel dependen ( variabel terikat ) yaitu Produktivitas kerja.

### HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di sampaikan di atas Maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKPD Kabupaten Sragen.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKPD Kabupaten Sragen.

H3 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKPD Kabupaten Sragen.

H4 : Pelatihan variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKPD Kabupaten Sragen.

H5 : Pelatihan, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada BPKPD Kabupaten Sragen.

### METODE PENELITIAN

#### 1. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BPKPD Kabupaten sragen.

#### 1) Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKPD) Kabupaten Sragen yang berada di Jl. Sukowati no. 255, Karang duwo, Sragen Kulon, Kecamatan Sragen, Kabupaten Sragen Jawa Tengah 57212.

#### 2) Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah bagian pendapatan, penetapan, penagihan dan pelaporan pajak (BPKPD) Kabupaten Sragen.

#### 2. Variabel Penelitian

##### 1) Variabel independen

Menurut Sugiyono (2015: 96), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan, atau variabel terikat peristiwa. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah: pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), stres kerja (X3).

##### 2) Variabel dependen

Menurut Sugiyono (2015: 96), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan, atau variabel terikat peristiwa. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah : Produktivitas kerja (Y)

### 3. Jenis data dan sumber data

1) Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber data yaitu dengan responden dan dari dokumen.

#### 2) Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

##### a) Data Primer

Data primer adalah jenis data yang yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utama seperti melalui kuesioner, observasi, eksperimen dan sebagainya.

##### b) Data sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang sifatnya mendukung keperluan data primer untuk mendukung data- data untuk keperluan penelitian.

### 4. Teknik Pengambilan Sampel

#### 1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan anggota penelitian (Arikunto, 2010: 173) populasi pegawai BPKPD Kabupaten Sragen yang terdiri atas bidang pendataan, penetapan, penagihan, dan pelaporan pajak yang berjumlah 36 pegawai.

#### 2) Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. (Sugiyono, 2018 : 124) Teknik sampel jenuh adalah pengumpulan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 36 pegawai.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

#### a) kuesioner

#### b) dokumentasi

#### c) wawancara

#### d) observasi

### 6. Teknik analisis data dan alat

#### a. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur menunjukkan akurasi dan hubungan. Menurut Sugiyono (2012: 348), efeknya menunjukkan tingkat presisi antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pemeriksaan validitas digunakan untuk menentukan apakah masing-masing item alat valid atau tidak. Berdasarkan evaluasi aritmatika dari larik r hitung > r tabel , maka instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan dengan skor total (valid)

a) Jika r lebih dari 0,30, maka kuisisioner tersebut valid

b) Jika r kurang dari 0,30, maka kuisisioner tersebut tidak valid

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:173), reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang serupa. Dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$  maka alat tersebut dikatakan reliabel dan jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,60$  maka alat tersebut dikatakan tidak reliabel. (Sinaga, 2020)

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah Model regresi, variabel dependen dan juga independen dapat terdistribusi dengan normal. uji normalitas pada penelitian ini untuk melihat apakah residual terdistribusi normal atau tidak dengan menganalisis grafik normal Plot. Analisis dikatakan normal apabila grafis normal plot dengan grafik titik-titik menyebar dan mengikuti garis diarea arah garis diagonal. (Ghozali, 2018 : 161)

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel independen. untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor ( VIF ). Multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance  $\leq 0,10$ , atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  dan sebaliknya jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2018: 208).

#### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu dengan yang lain. Jika variance dari residual satu sama lain tetap, maka disebut dengan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat nilai grafik plot dengan nilai variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID (Ghozali, 2018 : 138).

#### 4) Analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Hasil regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,863	5,087		,366	,717		
Totals1	,655	,126	,618	5,190	,000	,782	1,279
Totals2	,325	,129	,301	2,514	,017	,773	1,293
Totals3	-,035	,038	-,098	-,916	,366	,960	1,041

a. Dependent Variable: Totally

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023 Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,863 + 0,655X_1 + 0,325X_2 - 0,035X_3 + e$$

#### 1) Uji T

Tabel 2. hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,863	5,087		,366	,717		
Totals1	,655	,126	,618	5,190	,000	,782	1,279
Totals2	,325	,129	,301	2,514	,017	,773	1,293
Totals3	-,035	,038	-,098	-,916	,366	,960	1,041

a. Dependent Variable: Totally

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui t tabel 0,05 dan t tabel dapat menggunakan rumus  $\alpha = 0,05/2$  ;  $df = n - k$ . Maka, diperoleh t tabel = 2,030

1) Pelatihan

Hasil dari Uji t, diperoleh nilai t hitung variabel Pelatihan (X1) 5,190, dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ( 5,190 > 2,030 ), dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa ada pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja ( Y )

2) Motivasi Kerja

Hasil dari Uji t, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X2) 2,514, dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ( 2,514 > 2,030 ), dan nilai signifikasi sebesar 0,017 < 0,05 yang artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja ( Y )

3) Stres Kerja

Hasil dari Uji t, diperoleh nilai t hitung variabel Stres Kerja (X3) - 0,916 dapat disimpulkan bahwa t hitung < t tabel ( -0,916 < 2,030 ), dan nilai signifikasi sebesar 0,366 > 0,05 yang artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja ( Y )

2) Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,954	3	46,318	19,434	,000 <sup>b</sup>
	Residual	76,268	32	2,383		
	Total	215,222	35			

a. Dependent Variable: Totaly

b. Predictors: (Constant), Totalx3, Totalx1, Totalx2

Sumber : data primer yang diolah tahun 2023

Untuk mengetahui F tabel, maka F tabel = 2,901 (df1 = k - 1 dan df2 = n - k - 1 )

Hasil uji F diperoleh F hitung > F tabel yaitu ( 19,434 > 2,901 ) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho di tolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Pelatihan ( X1 ), Motivasi Kerja ( X2 ), Stres Kerja ( X3 ) berberpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja ( Y ).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, yang mana bertujuan untuk mendapatkan bukti yang empiris mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kabupaten Sragen. Maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan ( X1 ) variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ( Y ) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kabupaten Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( 5,190 > 2,030 ) dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja
2. Motivasi Kerja ( X2 ) variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ( Y ) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kabupaten Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( 2,519 > 2,030 ) dan nilai signifikasi sebesar 0,017 < 0,05 maka H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Stres Kerja ( X3 ) variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ( Y ) pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kabupaten Sragen. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( -0,916 < 2,030 ) dan nilai signifikasi sebesar 0,366 > 0,05 maka H3 ditolak.
4. Variabel pelatihan menjadi variabel yang paling berpengaruh diantara variabel motivasi kerja, stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi pelatihan ( 5,190 ), motivasi kerja ( 2,519 ), stres kerja ( -0,916 ) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil uji F variabel pelatihan, motivasi kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja hal ini sesuai uji F nilai F terhitung 19,434 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pegawai badan pengelolaan keuangan dan pajak daerah Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan bahwa pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti pelatihan, motivasi kerja, dan stres kerja sehingga produktivitas kerja pegawai menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.
2. Mengingat pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai untuk instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan pelatihan dan motivasi kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.
3. Bagi Penelitian selanjutnya agar mampu mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini, karena dalam penelitian ini belum sepenuhnya penggunaan variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 61,2%, sehingga masih banyak variabel independen yang perlu diidentifikasi untuk menjelaskan produktivitas kerja pegawai seperti disiplin, insentif, dan semangat kerja.
4. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sederhana untuk mempertimbangkan kebijakan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan perbaruan pola guna meningkatkan produktivitas kerja dan keharmonisan antar pegawai sehingga instansi berjalan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*, 3(April), 49–58.
- Cicir ratnasih, A. diniawati. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan*. 8(2), 110–127.

- Indah Rahmawati. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sung Indonesia*. 15.
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 128–145. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Lastriani, E. (2018). Pengaruh Stres Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rsud Selasih Kabupaten Pelalawan. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.24114/plans.v13i1.9809>
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Muazmi, L. N., & Farhaeni, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL*. 5(1), 64–75.
- Muhafi, & Arief, zaiful R. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Ro Bangkalan Tahun 2019. *EcoSocio : Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 4(1), 36–42.
- Mutiasari, Rahmawati, H. U., & Suseno. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Wijaya Kab. Cilacap. *Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113.

- Puspitawati, Kadek rista ananda putra, nengah landra, & Dwi, N. made. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPH SE Kecamatan Tabanan*. 3(September 2022).
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64–71.  
<https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.27>
- 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, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.  
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (27th ed.).
- Umami, R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Study Center of Indonesia (Sci) Kota Makassar Skripsi*. March, 1–19.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Keria Karvawan Badian Produksi