



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN REMBANG

Muhammad Fahmi Jalu Andika

Universitas YPPI Rembang

Syaiko Rosyidi

Universitas YPPI Rembang

Alamat: Jl. Raya Rembang-Pamotan KM 04 Tireman Rembang Jawa Tengah, Rembang, Jawa Tengah, Indonesia 59219

Korespondensi penulis: muhfmi21@gmail.com

Abstract. Rembang District has 27 villages, to realize good administration of the village requires good performance from the village apparatus. The purpose of this study is to provide information on how the performance of village apparatus is influenced by work discipline, work motivation and work stress. This study uses a quantitative research type with a survey using a questionnaire. This study involves two types of variables. The variables of work discipline, work motivation as independent variables, while performance as the dependent variable. Research data were obtained directly without intermediaries. The population of this study was village apparatus throughout Rembang District with a population of 232 people. The sampling technique used the entire population, but the final number of samples was 170 people because 62 people were unwilling to be research subjects. The analysis techniques used were instrument tests, hypothesis tests and determination tests. The findings of this study were that the variables of work discipline and work motivation had a significant effect on the performance of village apparatus, while the work variable did not affect the performance of village apparatus.

Keywords: work discipline, work motivation, work stress and performance.

Abstrak. Kecamatan Rembang memiliki 27 desa, untuk mewujudkan administrasi yang baik dari desa dibutuhkan kinerja yang baik dari perangkat desa. Maksud dari penelitian ini yaitu memberi informasi mengenai bagaimana kinerja perangkat desa yang disebabkan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan stress kerja. Studi ini melibatkan jenis riset kuantitatif dengan survey dengan memanfaatkan kuesioner. Investigasi ini melibatkan dua jenis variabel. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja sebagai variabel dependen. Data penelitian diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara. Populasi penelitian ini merupakan perangkat desa se-Kecamatan Rembang dengan jumlah populasi sebanyak 232 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan keseluruhan populasi, namun jumlah akhir sampel adalah 170 orang dengan alasan 62 orang tidak bersedia dijadikan subjek penelitian. Teknik analisis yang digunakan berupa uji instrument, uji hipotesis dan uji determinasi. Temuan penelitian ini yaitu pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sementara variabel kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, stress kerja dan kinerja.

LATAR BELAKANG

Organisasi pemerintah desa merupakan bentuk pemerintah terkecil di Indonesia sebagai pelaksana layanan publik dan memiliki peran serta fungsi dalam pelaksanaan rencana pemerintah. "Pemerintah desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa" dan "Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya", menurut Pasal 2 Peraturan Bupati Rembang Nomor 12 Tahun 2017. Karena mereka adalah pejabat pelayanan publik dan perangkat desa harus mampu melayani masyarakat dengan

kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme. Struktur organisasi pemerintah desa termasuk perangkat desa di mana perangkat desa harus berkinerja baik untuk membantu program pemerintah dan menjadi pelayan publik yang baik. Untuk menyelesaikan tugas pelayanan, perangkat desa harus beroperasi dengan baik. Salah satu organisasi yang dimiliki oleh negara adalah pemerintah desa.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, kepala desa dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia ditunjuk untuk mengelola urusan pemerintahan dan kepentingan lokal. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2016 tentang Indeks Desa Membangun (IDM) menetapkan bahwa tingkat Indeks Desa Membangun (IDM), yang merupakan indeks komposit yang terdiri dari Indeks Ketahanan Sosial (IKS), Indeks Ketahanan Ekonomi (IKE), dan Indeks Ketahanan Lingkungan (IKL), diukur secara rata-rata sebagai penjumlahan dari IKS, IKE, dan IKL. Rata-rata skor IDM di Kecamatan Rembang di tahun 2021 dan 2022 meningkat setiap tahunnya. Desa-desa di Kecamatan Rembang: 27 desa.

Kinerja, menurut Istiqlali & Lukiarti (2024) adalah proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang stabil dan optimal bukanlah hasil kebetulan. Pasti sudah melewati tahapan ini dengan manajemen kinerja yang baik dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapainya. Beberapa faktor internal dan eksternal, termasuk komunikasi yang terjadi, kompensasi yang diterima, peluang karir, dan penempatan sesuai dengan kemampuan, dapat memengaruhi kinerja seorang pekerja. Beberapa cara untuk mengukur kinerja perangkat desa adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan tingkat stres.

Investigasi ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu terkait pada variabel yang diteliti dimana variabel disiplin kerja pada temuan Aditya et al. (2023) berdampak signifikan pada peningkatan kinerja, temuan lain dari Yulistina & Tahwin (2024) disiplin kerja berdampak negatif tapi tidak signifikan pada kinerja pegawai. Variabel motivasi pada temuan Yulistina & Tahwin (2024) mampu meningkatkan kinerja pegawai, berbeda dari Tanjung & Manalu (2019) dimana motivasi kerja yang tinggi justru menurunkan kinerja karyawan. Variabel stress kerja dari temuan Agustino & Wahyuni (2023) memberi efek pada menurunnya hasil kinerja karyawan, yang berbeda dari temuan Dewi et al. (2023) dimana stress kerja yang meningkat justru meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, peran perangkat desa sangat penting untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal. Namun, pencapaian kinerja perangkat desa tidak terlepas dari berbagai faktor internal, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan tingkat stress kerja yang dialami oleh individu. Hikmah et al. (2023) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi undang-undang dan peraturan perusahaan yang berlaku. Motivasi kerja mendorong keinginan untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab, sedangkan disiplin kerja menjadi landasan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang teratur dan tepat waktu. Ruktipriangga et al.

(2022) menyatakan bahwa menumbuhkan motivasi kerja atau mendorong seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain sehingga mereka dapat mencapai kepuasan. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu fokus dan produktivitas kerja. Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja adalah kumpulan tekanan yang berasal dari dalam dan luar perusahaan yang mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut Muhammad (2021) ada saat-saat ketika stres kerja diperlukan untuk membangun kebiasaan yang lebih baik pada satu tingkat. Namun, stres dapat memicu penurunan kemampuan kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul permasalahan mengenai sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh masing-masing variabel tersebut, dalam memberi dampak pada kinerja.

Maksud dari unvestigasi ini untuk mengetahui dan nenberi informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja yang berdampak pada. Secara lebih rinci, penelitian ini ingin mengungkap sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, serta seberapa besar dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh stres kerja, sehingga dapat memberikan dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan peningkatan kualitas aparatur desa di masa yang akan datang.

KAJIAN TEORITIS

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan adalah komponen penting dari penelitian tentang pengembangan pribadi dan manajemen. Menurut Yulistina & Tahwin (2024) teori ini mencakup merancang tindakan untuk memberi semangat seseorang atau kelompok orang dalam mencapai suatu tujuan. Jika motivasi dan bukan kemampuan membatasi pencapaian tingkat kinerja tertentu, sasaran yang sulit harus ditetapkan dari kinerja. Menurut teori ini, penjelasan motivasi langsung dan sederhana tentang kinerja karyawan tertentu lebih efektif daripada yang lain karena setiap karyawan memiliki tujuan kinerja yang berbeda.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan, menurut Imam & Rismawati (2022) proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapat tujuan. Semakin lama seorang karyawan bekerja untuk perusahaan, semakin besar keinginan mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan meningkatkan semangat dan gairah kerja, yang akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peraturan sangat penting untuk membantu karyawan membangun tata tertib yang baik di perusahaan. Karyawan akan melihat peningkatan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas sebagai hasil dari tata tertib yang baik. Pengukuran disiplin kerja termasuk tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan langsung, hukuman, ketegasan, dan komitmen), dan hubungan manusia.

Motivasi Kerja

Menurut Naimah & Nurhidayati (2023) motivasi seseorang dapat diatur melalui kebutuhan hierarkis yang menunjukkan keinginan individu untuk berkembang. Pada dasarnya, dia percaya bahwa ketika suatu kebutuhan terpenuhi, motivasi tidak ada lagi. Individu harus didorong untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya. Manusia memiliki kebutuhan dan sifat yang mendorong perilaku. Sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi menjadi penggerak perilaku, kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sampai tingkat yang wajar. Kinerja yang baik dimotivasi oleh keinginan mereka untuk maju.

Motivasi, menurut Aditya et al. (2023) adalah dorongan dari dalam atau dari luar diri seseorang yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Barima & Anggarkusuma Arofah (2021) keinginan untuk aktualisasi diri, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan harga diri adalah beberapa cara untuk mengukur motivasi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu menentukan motivasi.

Stres Kerja

Menurut Nur Ita Ariansy & Marlina Kurnia (2022) stres kerja dapat dijelaskan sebagai reaksi fisik dan mental yang terjadi ketika seseorang merasa bahwa kebutuhan pekerjaan mereka lebih besar daripada sumber daya atau kemampuan mereka. Handoko (2012) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Novi & Susanti (2020) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Kecemasan, perubahan perilaku, gangguan fisik, penurunan kinerja, dan kehilangan fokus adalah semua tanda stres kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut Rosanna & Oktaviani (2023) hasil kerja yang dipenuhi seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang stabil dan optimal bukanlah kebetulan. Dengan manajemen kinerja yang baik dan upaya keras untuk mencapainya, karyawan pasti sudah melewati fase ini. Anggraini et al. (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang yang didasari pada kualitas dan kuantitas atas apa yang ditargetkan kepadanya. Untuk mengukur kinerja penelitian ini, target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas digunakan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Perangkat Desa

Kinerja perangkat desa yang baik sering kali didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa tugas-tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan tepat waktu dan efisien. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan profesionalisme dan

integritas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif pada kinerja perangkat desa, termasuk dalam hal ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan pengelolaan administrasi. Ini didukung oleh temuan Aditya et al. (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

H1: diduga disiplin kerja berdampak pada kinerja.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perangkat Desa

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, kinerja yang baik dari perangkat desa juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja mereka, karena hasil yang baik dari pekerjaan mereka dapat memberikan kepuasan dan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perangkat desa seharusnya menjadi prioritas dalam meningkatkan efektivitas pelayanan pemerintahan desa. Ini sesuai dengan temuan Yulistina & Tahwin (2024) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh pada kinerja

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perangkat Desa

Menurut Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja dapat dijelaskan sebagai respons fisiologis dan psikologis yang muncul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Ada kemungkinan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi memengaruhi kinerja karyawan saat menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, menurut Agustino & Wahyuni (2023), peningkatan tingkat stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hubungan antara kinerja perangkat desa dan stres kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti. Jika perangkat desa menghadapi peningkatan stres kerja, akan memicu penurunan kinerja mereka dalam melaksanakan kegiatan administratif dan pelayanan masyarakat. Hal ini harus segera diatasi dengan baik, stres kerja dapat mengurangi motivasi dan produktivitas perangkat desa, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan administratif.

H3: diduga stres kerja berpengaruh pada kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel yaitu variabel independen (disiplin kerja motivasi kerja dan stres kerja) dan variabel dependen (kinerja). Populasi penelitian melibatkan perangkat desa se-Kecamatan Rembang sebanyak 232 orang. Sampel diambil keseluruhan dari anggota populasi, namun 62 orang diantaranya tidak bersedia untuk mengisi kuesioner, akibatnya sampel berkurang menjadi 170 orang. Kuesioner menggunakan metode skala *likert* untuk mengukur jawaban responden.

Setelah data dikumpulkan, instrumen diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan analisis regresi linier berganda dengan rumus persamaan berikut:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN REMBANG

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

| | |
|---|---------------------------------|
| Y : Kinerja Perangkat Desa | X ₁ : Disiplin kerja |
| α : Konstanta | X ₂ : Motivasi kerja |
| β ₁ : Koefisien regresi untuk X ₁ | X ₃ : Stres kerja |
| β ₂ : Koefisien regresi untuk X ₂ | e : <i>Standard error</i> |
| β ₃ : Koefisien regresi untuk X ₃ | |

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan dugaan yang diajukan apakah memiliki kesamaan dengan hasil analisis yang dilakukan dengan melihat arah positif atau negatif dari nilai koefisien beta yang ditunjukkan dan disertai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pengukuran kemampuan variabel independen dalam model penelitian ini dalam menjelaskan variabel dependen digunakan uji determinasi dengan melihat angka dari adjusted R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji ini dilalui dengan maksud memberikan informasi mengenai keabsahan pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Pernyataan yang valid mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dalam pengujian ini menguji 48 pernyataan yang berkaitan dengan seluruh variabel yang digunakan. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) |
|-----------------|------------|------------------|-----------------|------------|------------------|
| DK 1 | 0,000 | < 0,05 | MK 8 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 2 | 0,000 | < 0,05 | MK 9 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 3 | 0,003 | < 0,05 | MK 10 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 4 | 0,004 | < 0,05 | MK 11 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 5 | 0,000 | < 0,05 | SK 1 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 6 | 0,000 | < 0,05 | SK 2 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 7 | 0,000 | < 0,05 | SK 3 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 8 | 0,000 | < 0,05 | SK 4 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 9 | 0,000 | < 0,05 | SK 5 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 10 | 0,000 | < 0,05 | SK 6 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 11 | 0,000 | < 0,05 | SK 7 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 12 | 0,000 | < 0,05 | SK 8 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 13 | 0,000 | < 0,05 | SK 9 | 0,004 | < 0,05 |
| DK 14 | 0,000 | < 0,05 | SK 10 | 0,001 | < 0,05 |
| DK 15 | 0,000 | < 0,05 | SK11 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 16 | 0,000 | < 0,05 | KPD 1 | 0,000 | < 0,05 |
| DK 17 | 0,000 | < 0,05 | KPD 2 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 1 | 0,014 | < 0,05 | KPD 3 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 2 | 0,000 | < 0,05 | KPD 4 | 0,000 | < 0,05 |

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN REMBANG

| | | | | | |
|------|-------|--------|-------|-------|--------|
| MK 3 | 0,000 | < 0,05 | KPD 5 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 4 | 0,000 | < 0,05 | KPD 6 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 5 | 0,000 | < 0,05 | KPD 7 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 6 | 0,000 | < 0,05 | KPD 8 | 0,000 | < 0,05 |
| MK 7 | 0,000 | < 0,05 | KPD 9 | 0,000 | < 0,05 |

Sumber: Data SPSS, 2025.

Keterangan: DK = Disiplin Kerja
 MK = Motivasi Kerja
 SK = Stres Kerja
 KPD = Kinerja Perangkat Desa

Tabel 1 menunjukkan semua data dinyatakan valid karena memiliki taraf signifikan dibanding batas yang ditentukan yaitu 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilalui untuk menentukan konsistensi jawaban responden atau kehandalan kuesioner dalam mengungkapkan keadaan yang sebenarnya. Penilaian kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang ditunjukkan lebih besar dari 0,07. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Standart (> 0,70) | Keterangan |
|------------------------|-----------------------------|-------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,943 | > 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,939 | > 0,70 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,900 | > 0,70 | Reliabel |
| Kinerja Perangkat Desa | 0,944 | > 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS, 2025.

Dalam pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2, semua variabel yang digunakan dinyatakan lolos uji reliabilitas karena memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari standart yang ditentukan yaitu 0,07.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hartini et al. (2021) analisis ini merujuk bagaimana variabel dependen (terikat) memiliki keterikatan pada lebih dari satu variabel independen (penjelas/bebas). Tujuannya adalah untuk menghitung dan memproyeksikan nilai rata-rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang sudah diketahui.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Beta (β) |
|---------------------|----------------------------|
| Constant | 5.991 |
| Disiplin Kerja (DK) | 0.169 |
| Motivasi Kerja (MK) | 0.430 |
| Stres Kerja (SK) | -0.004 |

Sumber: Data SPSS, 2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN REMBANG**

Dengan memperhatikan model regresi dari Tabel 3 tersebut, maka terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$K = 5,991 + 0,169 DK + 0,169 MK - 0,004 SK$$

Keterangan : K = Kinerja
DK = Disiplin Kerja
MK = Motivasi Kerja
SK = Stres Kerja

Suatu interpretasi model dapat dibuat dengan menggunakan persamaan regresi yang ditemukan dalam tabel sebelumnya: Nilai konstanta 5,991 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai adalah 5,991 jika nilai variabel independen yang terdiri dari stres kerja, motivasi, dan disiplin kerja dianggap konstan. Karena koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,169, peningkatan disiplin kerja sebesar 100% akan meningkatkan kinerja sebanyak 16,9 persen. Dengan koefisien regresi motivasi kerja 0,430, motivasi kerja naik sebesar 100% kinerja juga naik sebesar 43,0%. Berdasarkan koefisien regresi stres kerja -0,004, setiap peningkatan stres kerja sebesar 100% akan mengurangi kinerja sebesar 4,0%.

Uji Hipotesis

Uji ini dilalui untuk membertarkan hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan uji statistik t.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | B | Sig. | < 0,05 | Keterangan |
|-----------------|--------|-------|--------|-------------------------|
| Kemampuan Kerja | 0,169 | 0,004 | < 0,05 | H ₁ diterima |
| Motivasi Kerja | 0,430 | 0,000 | < 0,05 | H ₂ diterima |
| Stres Kerja | -0,004 | 0,942 | > 0,05 | H ₃ ditolak |

Sumber: Data diolah, 2025

Koefisien beta variabel disiplin kerja memiliki nilai positif 0,169 dengan signifikansi 0,004 atau kurang dari 0,05, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang diduga memiliki dampak signifikan pada kenaikan kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang terbukti valid.

Menurut Tabel 4 koefisien beta variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif 0,430 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja terbukti valid..

Koefisien beta variabel stres kerja memiliki nilai negatif yaitu -0,004, dengan signifikansi 0,942, atau lebih dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa stres kerja dampak pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang, tidak terbukti. Temuan ini menunjukkan stres kerja tidak berdampak pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang.

Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel dependen, uji determinasi digunakan..

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

| Model | Adjusted R Square |
|--------------|--------------------------|
| 1 | 0,585 |

Sumber: Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa variabel independen yang digunakan hanya dapat memberikan penjelasan sebesar 58,5% dari variabel dependen, yaitu kinerja perangkat desa, sisanya sebesar 41,5%, diberikan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Disiplin kerja berpengaruh berdampak pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang. Artinya, terjadi peningkatan disiplin kerja mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Temuan ini memiliki arah yang sama dengan teori penetapan tujuan apabila dikaitkan antara disiplin kerja dengan kinerja. Semakin disiplin seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini juga didukung oleh temuan Aditya et al. (2023) yang memberi hasil dimana disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Motivasi berdampak pada peningkatan kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang. Secara teori, motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Tingginya motivasi tentu saja akan meningkatkan hasil pekerjaan seseorang. Temuan ini memiliki arah positif yang sesuai dengan goal setting theory apabila dikaitkan antara motivasi terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh perangkat desa untuk memperoleh kinerja yang baik. Temuan ini didukung oleh temuan Yulistina & Tahwin (2024) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Stres kerja berpengaruh tidak berpengaruh pada menurunnya kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang. Artinya, terjadi peningkatan stres kerja berbanding terbalik atau tidak linear dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga peningkatan stres kerja akan berdampak sangat kecil pada penurunan kinerja perangkat desa. Sebaliknya jika terjadi penurunan stres kerja maka akan berdampak sangat kecil pada peningkatan kinerja perangkat desa. Hal tersebut dimungkinkan terjadi jika ada perangkat kerja yang stres karena beban kerja maka akan dibantu oleh perangkat desa lainnya, sehingga pekerjaan tersebut tetap bisa terselesaikan walaupun agak terhambat. Temuan

ini mendukung temuan dari Agustino & Wahyuni (2023) dimana stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sementara stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Dari saran ini tercipta rekomendasi kepada penelitian selanjutnya yang memiliki judul yang sama untuk menambah variabel lain yang memiliki dampak secara langsung pada kinerja perangkat desa. Media pengumpulan data atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa berkas sehingga memakan waktu bagi peneliti untuk mengunjungi responden satu dengan yang lain, untuk itu diharapkan bagi penelitian yang mengambil objek yang serupa diharapkan dapat memanfaatkan media google form untuk mempersingkat waktu dan biaya.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, Y. P., Raully Sijabat, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.99>
- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, & Hayat. (2020). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 14(1), 25–31.
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21>
- Dewi, I. A. G. P., Sahiartha, A. A. N. G., & Aswata, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1091–1100.
- Hartini, H.-, Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Muhammad, M. (2021). Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... ” 427. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Novi, N., & Susanti, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada Pt Kwangduk World Wide, Cikalong Wetan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.37151/jsma.v12i1.44>
- Nur Ita Ariansy, & Marlina Kurnia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Rosanna, A. I., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkt Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen ...*, 4, 734–748. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4071%0Ahttps://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/4071/2203>
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401–413. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475>
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2507(February), 1–9.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>