

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa

Sub'khan Murtadho ^{1*}, Dian Anita Sari ²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang, Indonesia

Email : beknmurtadho@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Rembang-Pamotan KM.4, Tireman, Rembang , Jawa Tengah, Indonesia

Korespondensi penulis: beknmurtadho@gmail.com *

Abstract. *This research aims to prove the influence of work ability, motivation and work stress on the performance of village officials throughout Kaliori District. The population in this study was village officials throughout Kaliori District using a saturated sample, namely a total of 167 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research show that partially work ability and motivation have a positive effect and work stress has a negative effect, all of which are significant on the performance of village officials throughout Kaliori District. The Adjusted R Square value is 0.734, as is the variability of the dependent variable, namely employee performance, which can be explained by independent variables which include work ability, motivation and work stress, amounting to 73.4%, while 26.6% is explained by variations in other variables not explained in this research.*

Keywords: *Motivation, Work Ability, Work Stress, Village Apparatus Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliori. Populasi dalam penelitian ini para perangkat desa se-Kecamatan Kaliori dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu total 167 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif serta stres kerja berpengaruh negatif yang seluruhnya signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliori. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,734 sebagaimana variabilitas variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja sebesar 73,4% sedangkan 26,6% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kemampuan Kerja, Kinerja Perangkat Desa, Motivasi, Stres Kerja*

1. PEMBAHASAN

Salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan dari organisasi adalah tercapainya kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang mengelolanya. Dikarenakan gerak organisasi sangat tergantung pada SDM, maka SDM berperan sebagai faktor utama bagi operasional organisasi, meskipun terdapat faktor pendukung lainnya yang juga ikut berperan di dalam gerak organisasi tersebut, seperti; komunikasi, sarana dan prasarana kerja, standar operasional kerja, besar kecilnya anggaran, serta faktor budaya kerja. Sehingga pengelolaan SDM memiliki peranan yang begitu dominan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi.

Menurut Mahmudi (2019), kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja

dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan menjadi baik.

Di dalam penelitian ini kinerja para pegawai sangat ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja. Menurut Wijono (2012) kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, seorang pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Sehingga kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Di dalam kemampuan tersebut, para karyawan memiliki keahlian di bidang yang berbeda-beda, maka seorang manajer yang baik akan selalu menempatkan para karyawannya sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2012), motivasi dijelaskan sebagai pemberian daya penggerak atau penciptaan kegairahan kerja kepada seorang individu sehingga mau bekerja sama dengan efektif serta terintegrasi dengan daya upaya individu guna mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi para pegawai yang tinggi, maka para pegawai tersebut akan semakin mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja menurut Handoko (2012) adalah suatu tekanan yang datang dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi sehingga mempengaruhi psikologis karyawan. Rieger dan Slocum dalam Handoko (2012) menjelaskan bahwa apabila seorang mengalami stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan di tempat kerjanya, sehingga stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Maka ketika seorang pegawai sedang mengalami stres kerja yang terlampau tinggi akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Organisasi publik merupakan organisasi yang dibentuk guna memberikan pelayanan dan berorientasi untuk melayani masyarakat (Mahsun, 2009). Salah satu organisasi publik adalah pemerintah desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain, yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai salah satu organisasi publik, kinerja pemerintah desa menjadi perhatian utama terutama bagi masyarakat di desanya. Dengan kinerja pemerintah desa yang baik, maka proses pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan desa akan berjalan dengan baik. Sebaliknya ketika kinerja pemerintah desa tidak baik, maka proses pelayanan dan pembangunan di desa tidak berjalan dengan baik, sehingga hal tersebut tentu saja merugikan masyarakat desa sebagai pihak yang berdampak langsung. Sejalan dengan Mahmudi (2019) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik sangat tergantung pada SDM pengelolanya, maka kinerja pemerintah desa juga sangat tergantung pada kinerja perangkat desa.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, kecamatan merupakan salah satu perangkat daerah kabupaten/kota yang mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada bupati/walikota sebagai kepala daerah kabupaten/kota. Kemudian di dalam Pasal 154 PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Desa menyebutkan bahwa pemerintah desa berada di bawah pembinaan dan pengawasan kecamatan. Maka secara administratif kecamatan bertanggungjawab terhadap kinerja pemerintah desa yang berada di bawah wilayah administrasinya berdasarkan atas kewenangan yang diberikan oleh bupati/walikota.

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Permendestrans) Nomor 2 Tahun 2016 tentang Indeks Desa Membangun dan Permendestrans Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pedoman Umum Pembangunan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, salah satu instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja dari pemerintah desa adalah tingkat Indeks Desa Membangun (IDM). IDM merupakan indeks komposit yang terdiri dari: Indeks Ketahanan Sosial (IKS), Indeks Ketahanan Ekonomi (IKE) dan Indeks Ketahanan Lingkungan (IKL), yang terbagi menjadi enam dimensi penilaian, yaitu; dimensi layanan dasar, sosial, ekonomi, lingkungan, aksesibilitas dan tata kelola pemerintahan desa. Pengukuran IDM adalah hasil rata-rata dari penjumlahan dari IKS, IKE dan IKL. Di mana nilai indeks tertinggi adalah satu dan nilai terendah adalah nol.

Dari nilai IDM tersebut, maka klasifikasi status desa akan terbagi ke dalam lima penilaian sebagai berikut:

1. Desa mandiri (madya) IDM di atas 0,8156;
2. Desa maju (pra madya) IDM antara 0,7073 sampai 0,8155;
3. Desa berkembang IDM antara 0,5990 sampai 0,7072;
4. Desa tertinggal IDM 0,4908 sampai 5989;
5. Desa sangat tertinggal IDM lebih kecil dari 0,4907.

Berikut nilai IDM desa-desa di Kabupaten Rembang berdasarkan kecamatan:

Tabel 1 Data Indeks Desa Membangun Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Rembang Tahun 2020-2023

KECAMATAN	Jumlah Desa	Indeks Desa Membangun (IDM)				Peringkat
		2020	2021	2022	2023	
BULU	16	0,6682	0,6952	0,7085	0,7159	6
GUNEM	16	0,7542	0,7787	0,7914	0,8103	1
KALIORI	23	0,6879	0,6947	0,7076	0,7234	5
KRAGAN	27	0,6647	0,6808	0,6963	0,6981	12
LASEM	20	0,6904	0,6931	0,7132	0,7634	3
PAMOTAN	23	0,6493	0,6642	0,6728	0,6988	11
PANCUR	23	0,6609	0,6716	0,6878	0,7031	9
REMBANG	27	0,7278	0,7516	0,7912	0,7970	2
SALE	15	0,6770	0,6787	0,6827	0,7031	10
SARANG	23	0,6359	0,6378	0,6486	0,6867	14
SEDAN	21	0,6851	0,6917	0,7007	0,7116	7
SLUKE	14	0,6447	0,6579	0,6737	0,6936	13
SULANG	21	0,6563	0,6819	0,7116	0,7284	4
SUMBER	18	0,6783	0,6763	0,6832	0,7065	8

Secara umum, IDM di Kabupaten Rembang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dan apabila dilihat dari peringkat, IDM Kecamatan Kaliori dengan 23 desa di dalamnya berada di peringkat ke lima dari total 14 kecamatan yang ada di Kabupaten Rembang. Sehingga pemerintah desa di Kecamatan Kaliori menjadi salah satu kecamatan yang mempunyai kinerja baik dengan rincian per desa sebagaimana Tabel IDM desa se-Kecamatan Kaliori berikut:

Tabel 2 Data Indeks Desa Membangun (IDM) Desa di Kecamatan Kaliori Tahun 2020-2023

No	NAMA DESA	2020	2021	2022	2023
1	METESEH	0,6775	0,6813	0,6813	0,6851
2	MAGUAN	0,6713	0,7068	0,7087	0,7443
3	WIROTO	0,7944	0,7944	0,7557	0,6325
4	SIDOMULYO	0,6192	0,6211	0,6306	0,7983
5	SAMBIYAN	0,6787	0,6787	0,6883	0,7163

6	BANGGI	0,6940	0,7051	0,7146	0,6757
7	KUANGSAN	0,6144	0,6163	0,6608	0,7702
8	PENGGKOL	0,6308	0,6289	0,6289	0,7337
9	BABADAN	0,6773	0,6773	0,6773	0,7644
10	KARANGSEKAR	0,6844	0,6846	0,6940	0,6779
11	GUNUNGSARI	0,6994	0,7089	0,7610	0,6454
12	SENDANGAGUNG	0,6927	0,6965	0,7208	0,6921
13	MOJOREMBUN	0,6587	0,6511	0,6625	0,7032
14	TUNGGULSARI	0,7217	0,7275	0,7535	0,7554
15	TAMBAKAGUNG	0,8483	0,8725	0,8800	0,8946
16	MOJOWARNO	0,6625	0,7075	0,7560	0,7729
17	DRESIKULON	0,6922	0,7144	0,7202	0,7757
18	DRESIWETAN	0,6622	0,6679	0,6790	0,6573
19	TASIKHARJO	0,7325	0,7325	0,7363	0,7437
20	PURWOREJO	0,7149	0,7168	0,7187	0,7298
21	BOGOHARJO	0,6681	0,6646	0,7000	0,6962
22	BANYUDONO	0,6429	0,6448	0,6638	0,6656
23	PANTIHARJO	0,6795	0,6795	0,6833	0,7073
	RATA-RATA	0,6879	0,6947	0,7076	0,7234

Berdasarkan data Indeks Desa Membangun Desa di Kecamatan Kaliore (Tabel 2), maka rata-rata nilai Indeks Desa Membangun (IDM) 23 desa di Kecamatan Kaliore rentang tahun 2020-2023 selalu meningkat setiap tahun. Berdasarkan data IDM tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian yang dilakukan menggunakan *goal setting theory* untuk menjelaskan hubungan antara *goal* atau tujuan berupa tujuan organisasi pemerintah desa yang telah ditentukan dan *intention* (maksud) berupa kinerja perangkat desa dengan perilaku (*behaviour*) penunjang berupa kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang didapatkan dan pengalaman kerja yang telah dijalani

untuk melaksanakan pekerjaannya (Mc Cleland serta Blanchard dan Hersey dalam Hasibuan, 2013). Adapun indikator untuk mengukur kemampuan kerja menurut Hanggraini (2012) adalah:

1. Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator berupa; penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, dan pemahaman akan peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual, dengan sub-sub indikator berupa; pemahaman kebijakan organisasi dan tujuan organisasi.
3. Kemampuan sosial, dengan sub-sub indikator berupa; mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, serta kemampuan untuk berempati.

Berdasarkan pengertian motivasi dari Sulila (2019) dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan semangat yang berasal dari dalam diri sendiri atau orang lain, bahkan lingkungan di sekitar yang dapat memberikan semangat kerja bagi para pegawai. Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah gaji, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan, serta keberhasilan.

Berdasarkan definisi stres kerja dari Vanko dalam Hamali (2018), maka stres kerja dapat dideskripsikan sebagai suatu kondisi ketika seorang pegawai mengalami tekanan, baik mental ataupun fisik yang mengakibatkan perubahan psikologis pada diri pegawai tersebut. Adapun Indikator stres tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang tidak jelas dan kepemimpinan organisasi yang tidak baik.

Berikut akan diuraikan beberapa penelitian yang digunakan sebagai dasar acuan, adapun ringkasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Setyawati dan Tahwin (2021)

Setyawati dan Tahwin (2021) melakukan penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliore Kabupaten Rembang. Variabel independen yang digunakan adalah; motivasi (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil keseluruhan total populasi sebanyak 184 perangkat desa yang ada di Kecamatan Kaliore. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda, dengan sumber data dari data primer, teknik pengumpulan data memakai metode kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Tahwin (2021) menjelaskan bahwa motivasi (X_1), tingkat

pendidikan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Weni, dkk (2023)

Weni, dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Variabel independen yang digunakan adalah; kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Dengan mengambil sampel jenuh semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka yang berjumlah 57 orang. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan sumber data dari data primer, teknik pengumpulan data memakai metode kuesioner. Penelitian yang dilakukan Weni, dkk (2023) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.

3. Santhi dan Amrullah (2023)

Santhi dan Amrullah (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Labuhan Haji. Variabel independen yang digunakan adalah; stres kerja (X_1) sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil total 17 perangkat desa yang ada di Desa Labuhan Haji, Lombok Timur. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan sumber data dari data primer, teknik pengumpulan data memakai metode kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santhi dan Amrullah (2023) menjelaskan bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi antara variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen. Di dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan kinerja (Y) sebagai variabel dependen dengan variabel independen atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan stres kerja (X_3).

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yaitu kuesioner. Dalam uji instrumen terdapat dua pengujian, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Kuesioner dinyatakan baik apabila telah lolos uji reliabilitas dan uji validitas. Selama kegiatan pengujian ini dilakukan dengan sampel sebanyak 30. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan dengan sampel sebanyak 30 responden. Adapun hasil uji reliabilitas dan uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2021). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar ($>0,70$)	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,763	$>0,70$	Reliabel
Motivasi	0,836	$>0,70$	Reliabel
Stres Kerja	0,926	$>0,70$	Reliabel
Kinerja	0,816	$>0,70$	Reliabel

Dari Tabel V.1 tersebut dapat diketahui bahwa dari keempat variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha $> 0,70$.

b. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Dalam uji validitas ini terdapat 40 pernyataan yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, motivasi, stres kerja dan kinerja pegawai. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1) Variabel Kemampuan Kerja

Variabel kemampuan kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 11 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar ($<0,05$)	Keterangan
KK01	0,002	$<0,05$	Valid
KK02	0,000	$<0,05$	Valid
KK03	0,001	$<0,05$	Valid
KK04	0,000	$<0,05$	Valid
KK05	0,026	$<0,05$	Valid
KK06	0,000	$<0,05$	Valid
KK07	0,001	$<0,05$	Valid
KK08	0,043	$<0,05$	Valid
KK09	0,005	$<0,05$	Valid
KK10	0,010	$<0,05$	Valid
KK11	0,000	$<0,05$	Valid

Sumber: Data diolah, 2024 (Lampiran 5)

Menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel kemampuan kerja dinyatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

2) Variabel Motivasi

Variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki sembilan item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar ($<0,05$)	Keterangan
M01	0,000	$<0,05$	Valid
M02	0,000	$<0,05$	Valid
M03	0,000	$<0,05$	Valid
M04	0,001	$<0,05$	Valid
M05	0,001	$<0,05$	Valid
M06	0,002	$<0,05$	Valid
M07	0,000	$<0,05$	Valid
M08	0,000	$<0,05$	Valid
M09	0,000	$<0,05$	Valid

Menunjukkan bahwa dari sembilan pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

3) Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 10 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar ($<0,05$)	Keterangan
SK01	0,000	$<0,05$	Valid
SK02	0,000	$<0,05$	Valid
SK03	0,000	$<0,05$	Valid
SK04	0,000	$<0,05$	Valid
SK05	0,000	$<0,05$	Valid
SK06	0,000	$<0,05$	Valid
SK07	0,000	$<0,05$	Valid
SK08	0,000	$<0,05$	Valid
SK09	0,001	$<0,05$	Valid
SK10	0,000	$<0,05$	Valid

Menunjukkan bahwa dari sembilan pernyataan pada variabel stres kerja dinyatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

4) Variabel Kinerja

Variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki 10 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Nilai Sig.	Standar ($<0,05$)	Keterangan
K01	0,000	$<0,05$	Valid
K02	0,001	$<0,05$	Valid
K03	0,000	$<0,05$	Valid
K04	0,000	$<0,05$	Valid

K05	0,000	<0,05	Valid
K06	0,000	<0,05	Valid
K07	0,037	<0,05	Valid
K08	0,000	<0,05	Valid
K09	0,000	<0,05	Valid
K10	0,049	<0,05	Valid

Menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan dilaksanakan di 23 Desa se-Kecamatan Kaliore pada rentang antara Bulan Oktober sampai dengan November 2024. Responden dalam penelitian ini adalah semua perangkat desa yang ada di Kecamatan Kaliore yang berjumlah 167 perangkat desa yang tersebar di 23 desa se-Kecamatan Kaliore. Di dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan kuesioner secara elektronik yang dibuat di *googleforms* yang disebarkan ke kontak melalui grup *whatsapp* perangkat desa Kecamatan Kaliore dan menyebarkan kuesioner secara tertulis kepada perangkat desa yang belum mengisi di *googleforms*. Data yang diperoleh berisi informasi responden yaitu; nama responden, umur/tanggal lahir, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

Deskripsi Sampel

Adapun hasil dari deskripsi responden adalah sebagai berikut:

1. Umur

Dari data yang didapatkan dari usia responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 8 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	$20 \leq 35$ Tahun	45	27
2	$36 \leq 45$ Tahun	52	31
3	$46 \leq 55$ Tahun	50	30
4	$56 \leq 65$ Tahun	20	12
Jumlah		167	100

2. Masa Kerja

Dari data yang didapatkan dari masa kerja responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 9 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	0 ≤ 5 Tahun	48	29
2	6 ≤ 10 Tahun	100	60
3	11 ≤ 15 Tahun	6	4
4	16 ≤ 20 Tahun	2	1
5	21 Tahun ≤	11	6
Jumlah		167	100

3. Jenis Kelamin

Dari data yang didapatkan dari jenis kelamin responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 10 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	116	69
2	Perempuan	51	31
Jumlah		167	100

4. Pendidikan

Dari data yang didapatkan dari tingkat pendidikan responden dapat diketahui pada tabel V.9 berikut:

Tabel 11 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD/MI sederajat	1	1
2	SMP/MTs sederajat	8	5
3	SMA/MA sederajat	96	57
4	D ₁ ,D ₂ ,D ₃ /sederajat	7	4
5	D ₄ /S ₁ sederajat	55	33
Jumlah		167	100

5. Jabatan

Dari data yang didapatkan dari jabatan responden dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 12 Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1	Sekretaris Desa	23	14
2	Kaur Umum dan Perencanaan	23	14
3	Kaur Keuangan	23	14
4	Kasi Pemerintahan	18	11
5	Kasi Pelayanan	14	8
6	Kasi Kesejahteraan	20	12
7	Kepala Dusun	46	27
Jumlah		167	100

Deskripsi Kuesioner

Peneliti mendeskripsikan untuk kegiatan penelitian sebanyak 40 pernyataan yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, motivasi, stres kerja dan kinerja. Dengan adanya jawaban responden, peneliti akan dapat memberikan penilaian terhadap masing-masing butir pernyataan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan Kerja

Pada variabel kemampuan kerja terdapat 11 pernyataan. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Saya dapat mengoperasikan komputer dalam melaksanakan pekerjaan.	86 51,5%	72 43,1%	7 4,2%	2 1,2%	0 0%	167 100%
2	Saya melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur yang telah ditentukan	68 40,7%	92 55,1%	5 3,0%	2 1,2%	0 0%	167 100%
3	Saya kurang memahami tugas dan kewenangan sebagai perangkat desa.	78 46,7%	77 46,1%	7 4,2%	1 0,6%	4 2,4%	167 100%

4	Saya memahami Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Desa yang telah ditetapkan.	66	95	4	2	0	167
		39,5%	56,9%	2,4%	1,2%	0%	100%
5	Saya memahami besaran dan penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes).	49	106	10	2	0	167
		29,3%	63,5%	6,0%	1,2%	0%	100%
6	Saya kurang memahami tujuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Desa.	67	86	8	3	3	167
		40,1%	51,5%	4,8%	1,8%	1,8%	100%
7	Saya selalu menjalankan perintah Kepala Desa sesuai dengan tugas dan kewenangan sebagai Perangkat Desa.	62	98	5	2	0	167
		37,1%	58,7%	3,0%	1,2%	0%	100%
8	Saya melakukan komunikasi dan konsultasi kepada Perangkat Desa lain dalam menjalankan pekerjaan.	63	93	7	4	0	167
		37,7%	55,7%	4,2%	2,4%	0%	100%
9	Saya tidak pernah mencampurkan urusan pribadi dalam melaksanakan tugas	44	114	7	2	0	167
		26,3%	68,3%	4,2%	1,2%	0%	100%
10	Saya tidak pernah berkonflik dengan Perangkat Desa lain.	58	83	17	7	2	167
		34,7%	49,7%	10,2%	4,2%	1,2%	100%
11	Saya tidak bersedia membantu Perangkat Desa lain ketika kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.	82	72	7	2	4	167
		49,1%	43,1%	4,2%	1,2%	2,4%	100%
Total		723	988	84	29	13	1.837
		39,4%	53,8%	4,6%	1,6%	0,7%	100%

Dari total persentase pada tentang hasil jawaban responden variabel kemampuan kerja, jawaban paling tinggi adalah skor 4 yaitu sebesar 53,8% dan skor 5 yaitu sebesar 39,4%.

2. Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi kerja terdapat sembilan pernyataan. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Penghasilan dan tunjangan yang saya terima mampu memberikan dorongan untuk bekerja.	45 26,9%	104 62,3%	16 9,6%	2 1,2%	0 0%	167 100%
2	Perbedaan penghasilan dan tunjangan yang saya terima dengan penghasilan dan tunjangan perangkat desa lain membuat saya malas untuk bekerja.	71 42,5%	77 46,1%	13 7,8%	2 1,2%	4 2,4%	167 100%
3	Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya bekerja memberikan dukungan yang positif di dalam melaksanakan pekerjaan.	49 29,3%	89 53,3%	20 12,0%	4 2,4%	5 3,0%	167 100%
4	Saya merasa Perangkat Desa dari desa lain memberikan dorongan yang positif untuk membantu pekerjaan.	30 18,0%	102 61,1%	23 13,8%	6 3,6%	6 3,6%	167 100%
5	Saya merasa warga desa tidak memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja.	57 34,1%	91 54,5%	14 8,4%	3 1,8%	2 1,2%	167 100%

6	Saya merasa Kepala Desa selalu menghargai pekerjaan yang telah saya laksanakan.	31	110	19	2	5	167
		18,6%	65,9%	11,4%	1,2%	3,0%	100%
7	Saya merasa warga desa selalu menghargai pekerjaan yang telah saya laksanakan.	30	120	15	2	0	167
		18,0%	71,9%	9,0%	1,2%	0%	100%
8	Saya merasa pekerjaan yang telah saya laksanakan sesuai dengan apa yang sudah diharapkan.	33	119	8	7	0	167
		19,8%	71,3%	4,8%	4,2%	0%	100%
9	Saya merasa keberhasilan dari pekerjaan yang telah saya capai mendorong untuk meningkatkannya menjadi lebih baik.	49	111	0	7	0	167
		29,3%	66,5%	0%	4,2%	0%	100%
Total		395	923	128	35	22	1.503
		26,3%	61,4%	8,5%	2,3%	1,5%	100%

Dari total persentase tentang hasil jawaban responden variabel motivasi, jawaban paling tinggi adalah skor 4 yaitu sebesar 61,4% dan skor 5 yaitu sebesar 26,3%.

3. Variabel Stres Kerja

Pada variabel stres kerja terdapat 10 pernyataan. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Saya merasa tidak nyaman di lingkungan tempat saya bekerja.	70	69	20	6	2	167
		41,9%	41,2%	12,0%	3,6%	1,2%	100%
2	Saya merasa beban pekerjaan saya terlalu berat.	70	78	14	2	3	167
		41,9%	46,7%	8,4%	1,2%	1,8%	100%

3	Saya merasa Kepala Desa menuntut pekerjaan dengan porsi yang berlebihan.	48	96	17	4	2	167
		28,7%	57,5%	10,2%	2,4%	1,2%	100%
4	Saya merasa warga masyarakat selalu menghargai saya sebagai Perangkat Desa.	28	113	24	2	0	167
		16,8%	67,7%	14,4%	1,2%	0%	100%
5	Saya merasa tertekan dengan Perangkat Desa lain di dalam melaksanakan pekerjaan.	60	97	4	4	2	167
		35,9%	58,1%	2,4%	2,4%	1,2%	100%
6	Saya merasa tidak mampu mendudukan permasalahan di keluarga sehingga mempengaruhi pekerjaan saya.	69	83	9	4	2	167
		41,3%	49,7%	5,4%	2,4%	1,2%	100%
7	Saya merasa tidak mampu mendudukan permasalahan dengan warga masyarakat sehingga mempengaruhi pekerjaan saya.	59	100	2	4	2	167
		35,3%	59,9%	1,2%	2,4%	1,2%	100%
8	Saya merasa tugas dan fungsi sebagai Perangkat Desa tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	51	106	4	4	2	167
		30,5%	63,5%	2,4%	2,4%	1,2%	100%
9	Saya merasa melakukan pekerjaan di luar tugas dan fungsi.	31	116	14	5	1	167
		18,6%	69,5%	8,4%	3,0%	0,6%	100%
10	Saya merasa Kepala Desa tidak mampu menjadi contoh yang baik.	65	85	12	3	2	167
		38,9%	50,9%	7,2%	1,8%	1,2%	100%
Total		551	943	120	38	18	1.670
		33,0%	56,5%	7,2%	2,3%	1,1%	100%

Dari total persentase pada Tabel V.13 tentang hasil jawaban responden variabel stres kerja, jawaban paling tinggi adalah skor 4 yaitu sebesar 56,5% dan skor 5 yaitu sebesar 33,0%.

4. Variabel Kinerja

Pada variabel kinerja terdapat 10 pernyataan. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar akurasi yang tinggi, memenuhi semua persyaratan dan harapan yang ditentukan.	56 33,5%	96 57,5%	11 6,6%	4 2,4%	0 0%	167 100%
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan rasa semangat dan percaya diri.	79 47,3%	81 48,5%	0 0%	2 1,2%	5 3,0%	167 100%
3	Saya selalu menunjukkan kemampuan yang kuat untuk bekerja secara mandiri maupun secara tim dan mengatur waktu bekerja secara efektif.	68 40,7%	88 52,7%	0 0%	4 2,4%	7 4,2%	167 100%
4	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan beban kerja dan prioritas kerja yang telah ditentukan, serta mampu mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi.	54 32,3%	101 60,5%	5 3,0%	7 4,2%	0 0%	167 100%

5	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	36 21,6%	105 62,9%	17 10,2%	9 5,4%	0 0%	167 100%
6	Saya selalu bersikap profesional dan mengesampingkan kepentingan pribadi di dalam melaksanakan pekerjaan.	49 29,3%	106 63,5%	2 1,2%	5 3,0%	5 3,0%	167 100%
7	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	53 31,7%	104 62,3%	3 1,8%	2 1,2%	5 3,0%	167 100%
8	Saya selalu melakukan upaya optimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian dalam bekerja.	61 36,5%	99 59,3%	0 0%	2 1,2%	5 3,0%	167 100%
9	Saya selalu jujur di dalam melaksanakan pekerjaan.	58 34,7%	102 61,1%	0 0%	7 4,2%	0 0%	167 100%
10	Saya tidak mengakui kelebihan yang dimiliki oleh Perangkat Desa lain.	92 55,1%	54 32,3%	17 10,2%	0 0%	4 2,4%	167 100%
Total		606 36,3%	936 56,0%	55 3,3%	42 2,5%	31 1,9%	1.670 100%

Dari total persentase tentang hasil jawaban responden variabel kinerja, jawaban paling tinggi adalah skor 4 yaitu sebesar 56,0% dan skor 5 yaitu sebesar 36,3,0%.

Hasil Analisis Data

Menurut Ghazali (2018) analisis regresi linier berganda adalah analisis mengenai pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Penggunaan teknik analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja para perangkat desa se-Kecamatan Kaliori. Adapun hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Beta (β)
Constant	4.132
Kemampuan Kerja (KK)	.493
Motivasi (M)	.884
Stres Kerja (SK)	-.423

Sumber: Data diolah, 2024

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

$$K = 4,132 + 0,493 \text{ KK} + 0,884 \text{ M} - 0,423 \text{ SK}$$

Keterangan:

K : Kinerja

KK : Kemampuan Kerja

M : Motivasi

SK : Stres Kerja

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 4,132, artinya jika nilai variabel independen yang meliputi kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai sebesar 4,132.
- Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,493, artinya bahwa setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar 100% akan menaikkan kinerja sebanyak 49,3%.
- Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,884, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar 100% maka kinerja akan naik sebesar 88,4%.
- Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar -0,423, artinya bahwa setiap terjadi peningkatan stres kerja sebesar 100% maka akan berpengaruh menurunkan kinerja pegawai 42,3%.

Dari persamaan regresi tersebut faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 0,884 dibanding faktor lainnya.

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan uji statistik t. Menurut Ghazali (2018) uji statistik t (uji parsial) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	β	Sig.	< 0,05	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,493	0,000	< 0,05	H ₁ diterima
Motivasi	0,884	0,000	< 0,05	H ₂ diterima
Stres Kerja	-0,423	0,000	< 0,05	H ₃ diterima

Dapat dijelaskan bahwa hasil uji secara parsial masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Hipotesis Satu

Nilai koefisien beta variabel kemampuan kerja memiliki nilai positif yaitu 0,493 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis satu yang menyatakan diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore terbukti (dapat diterima). Hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore.

b. Hasil Uji Hipotesis Dua

Nilai koefisien beta variabel motivasi memiliki nilai 0,884 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore terbukti (dapat diterima). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore.

c. Hasil Uji Hipotesis Tiga

Nilai koefisien beta variabel stres kerja memiliki nilai negatif yaitu -0,423 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan diduga budaya stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore adalah terbukti (dapat diterima). Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliore.

Uji determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar variabel- variabel independen yang ada dapat menerangkan variabel dependen. Uji determinasi dalam penelitian yang dilakukan ini menggunakan uji determinasi adjusted R². Determinasi

(R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja	0,734

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dijelaskan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,734 dapat diartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja hanya mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja perangkat desa sebesar 73,4%, sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliori, variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliori, dan variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Kaliori

Adapun keterbatasan yang masih banyak terjadi di lapangan dalam penelitian ini, baik dalam proses pengambilan, pengolahan dan analisis data, keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan penelitian secara elektronik memakai *googleforms*, karena dari *link googleforms* kuesioner yang dibagikan ke grup *whatsapp* perangkat desa se-Kecamatan Kaliori, hanya 67 responden yang mengisi sedangkan sisa 100 responden melalui metode pengisian kuesioner terbuka. Hal ini disebabkan ada beberapa perangkat desa yang tidak menjadi anggota grup *whatsapp* perangkat desa Kecamatan Kaliori dan adanya keengganan sebagian para perangkat desa yang menjadi anggota grup *whatsapp* perangkat desa Kecamatan Kaliori untuk mengisi *link* yang telah dibagikan.
2. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (Total 167 responden), sehingga waktu pengumpulan data membutuhkan waktu yang lama, baik melalui pengisian *googleforms* maupun mendatangi responden satu per satu.

3. Menurut pengamatan peneliti, masih terdapat beberapa jawaban kuesioner yang tidak konsisten, karena responden cenderung kurang teliti atau tergesa-gesa dalam mengisi kuesioner, walaupun jumlahnya tidak signifikan.

Setelah melakukan penelitian, maka peneliti menyarankan agar penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih baik:

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap untuk memaksimalkan penggunaan kuesioner secara elektronik (baik melalui googleforms maupun aplikasi lain), sehingga pengumpulan data menjadi lebih efisien dan responden dapat dengan bebas menjawab pernyataan dalam kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dan kapan saja.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu diadakan penelitian kembali dengan menggunakan metode pengumpulan sampel yang berbeda (tidak menggunakan metode sampel jenuh), sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian yang ada dan berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan judul yang sama, peneliti berharap untuk menambahkan variabel yang berbeda agar menjadi lebih lengkap, karena masih ada beberapa variabel independen lain di luar penelitian ini misalnya pengaruh perbedaan gender, penghasilan dari aset desa (berupa bengkok desa), budaya kerja, beban kerja, kepemimpinan Kepala Desa, disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja yang mungkin saja berpengaruh signifikan pada variabel kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Bodroastuti, T., Setiawan, F.A. dan Tirtono, T. (2020) 'Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja pegawai', *Al Tijarah: STIE Widya Manggala*, 6 (3), 2528-2948.
- Dewi, LN., Suhaeli, D., Hidayati, L.A. (2023) 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo', *Borobudur Management Review: Manajemen/FEB Universitas Muhammadiyah Magelang*, 3, 2798-3676.
- Fikriana, Rismayadi, B dan Pertiwi, W. (2023) 'Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang', *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis: Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 11 (2), 1885-1894.
- Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory (25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*, Semarang, Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gowland, M. (2023) 'What's Goal Setting Theory, and How Does It Work?' <https://www.notion.so/blog/goal-setting-theory>.
- Hamali, A.Y. (2018) *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT Buku Seru.
- Handoko, T.H. (2012) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hanggraini. (2012) *Perilaku Organisasi*, Jakarta, LPFE UI.
- Hasibuan, M,Sp. (2012) *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M,Sp. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M,Sp. (2015) *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. & Blanchard, K., diterjemahkan: Dharma. (1995) *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga.
- Jauvani, E., dan Ardi, R. P. (2017), 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga pengajar di Telom University'. *E-proceeding of Management*, 4(1), 221.
- Khairunnissa, M. dan Gulo, Y. (2022), 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *E-Jurnal Manajemen TSM*, 4, 139-150.
- Kreitner, R dan Angelo, K. (2018) *Perilaku Organisasi, Edisi Ke-9* (Alih Bahasa : Biro Bahasa Alkemis), Salemba Empat, Jakarta.
- Mahmudi. (2019) *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Cetakan Kedua*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M (2009) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik, 3th ed*, Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Ramadhanty, D.N., Purnamasari, E.D., dan Bahrul Ulum, M. (2024), 'Pengaruh Koinflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan', *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi Universitas Indo Global Mandiri*, 3 (3), 798-810.
- Santhi, N.H. dan Amrullah, Y. (2023), 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Desa Labuhan Haji', *Jurnal Mentari Publika*, 01, 71-77.

- Sedarmayanti (2015) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Setyawati, N. dan Tahwin, M. (2021), 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang', *Buletin Bisnis dan Manajemen*, 1, 139-149.
- Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta Pustaka Baru Press,.
- Sulila, I. (2019), 'The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo', *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4 (3), 121-131.
- Surbakti, A.S. dan Pohan, Y.A. (2024), 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 05, 180-191.
- Surya, M. (2015) *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi dari Guru untuk Guru*, Jakarta, Alfabeta Halia Indonesia.
- Weni, M., Obon, W., Transilvanus. P. (2023), 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka', *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Universitas Nusa Nipa*, 1, 81-91.
- Wijono, S. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Jakarta, Kencana Prenanda Media Group.
- Winardi (2011) *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2013) *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Edisi Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusran, F. N, Kamarudin, J. (2020), 'Pengaruh kemampuan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai', *Forum Ekonomi: FEB Universitas Muhammadiyah Mamuju*, 22 (2), 359-367.