

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**  
**(Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Ngombol)**

**Noora Meutia Azizah**

noorameutiaazizah@gmail.com

**Ridwan Baraba**

barabaridwan@umpwr.ac.id

**Nenden Nur Annisa**

Nendennurannisa@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

Produktivitas kerja sering dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja dengan masalah tingkatan rasio hasil kerja dan berbagai sumber yang diperlukan dalam menghasilkan suatu jasa atau pekerjaan yang telah menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana produksi, manajemen, disiplin kerja dan stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 376 perangkat desa di Kecamatan Ngombol. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability Sampling* yaitu *random sampling* dan penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan hasil responden sebanyak 194 perangkat desa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert*, telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci** : disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk keberlangsungan tersedianya tenaga kerja untuk menduduki jabatan dan pekerjaan serta waktu yang tepat yang menjadi sasaran serta visi dan misi yang akan menjadi tujuan perusahaan maupun organisasi tersebut. Setiap perusahaan maupun instansi perlu adanya peningkatan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan maupun organisasi. Salah satu hal yang dapat menunjang adanya peningkatan yaitu produktivitas kerja dengan tujuan mengembangkan sumber daya manusia yang ada menjadi tenaga kerja yang handal dan terlatih. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari perusahaan karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha dan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas kerja secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan atau jumlah barang/jasa yang dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode tertentu.

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan alat. Produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja dengan masalah tingkatan rasio hasil kerja dan berbagai sumber yang diperlukan dalam menghasilkan suatu jasa atau pekerjaan yang telah menjadi tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja tidak hanya didefinisikan sebagai seorang karyawan yang menghasilkan barang atau produk dengan rasio tingkatan yang tidak sesuai dengan target tetapi produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dihubungkan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Sedangkan efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh terget dapat dijangkau. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Mulyadi (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, keterampilan, etika kerja, motivasi, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana produksi, manajemen, disiplin kerja dan stres kerja. Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya yaitu disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma yang telah berlaku, sedangkan menurut Rivai (2010) bahwa kedisiplinan kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan untuk memperbaiki serta mendidik karyawan yang melakukan kesalahan. Peraturan yang diartikan yang seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab dengan tidak sembarang meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja sedang berlangsung

dengan ditegakkan disiplin kerja dapat mendorong pegawai untuk semangat demi meningkatkan pelayanan serta produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain disiplin kerja, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu stres kerja (Mulyadi, 2015:101)

Menurut Mangkunegara (2010) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis psikologis dan perilaku. Stressor kerja merupakan kondisi pekerjaan yang digambarkan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja, berbagai tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor instrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kejenuhan dalam pekerjaan yang dikerjakan berulang-ulang dengan tempat kerja yang sama konflik peran yang dirasakan pekerja yaitu sebagai pelaksana sekaligus sebagai karyawan.

Stres menjadi faktor yang dapat memberikan tekanan terhadap produktivitas kerja dalam mengganggu individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara teori jika banyak diantara tenaga kerja didalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Sunyoto, 2007: 34).

Objek penelitian ini yaitu difokuskan pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol, Kabupaten Purworejo. Kecamatan Ngombol merupakan sebuah kecamatan di Kabupaten Purworejo yang memiliki desa dengan jumlah terbanyak yaitu 57 desa dengan jumlah perangkat desa sebanyak 376 orang.

Dibawah kecamatan terdapat desa-desa dengan pemerintahan yang dipimpin oleh kepala desa dan dibantu perangkat desa. Oleh karena itu mutu sumber daya manusia di pemerintahan desa perlu diperhatikan, mengingat begitu pentingnya peranan desa dalam upaya pemberian layanan kepada masyarakat desa di wilayah Kecamatan Ngombol. Dalam proses mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan terdapat beberapa kendala yang sering terjadi yaitu adanya permasalahan dalam produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Ngombol yaitu Bapak Dwijo Mudiarto, S.Sos, M.M. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Ngombol terkait dengan perangkat desa yaitu belum maksimalnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal dilihat dari beberapa pekerjaan seperti pekerjaan memperbaiki jalan rusak, belum meratanya informasi tentang penyaluran BLT kepada masyarakat desa serta pekerjaan lain yang belum optimal dan penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan target yang direncanakan. Dilihat dari kedisiplinan kerja kurang adanya tindakan tegas dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi apabila adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perangkat desa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Cucu Ismail selaku perangkat desa yang bertugas di Desa Secang Kecamatan Ngombol menyatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggungjawab sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Masih adanya perangkat desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai arahan kepala desa sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat yaitu tentang perekapan data dan pembaharuan data masyarakat yang harus selesai pada waktu tertentu. Masih adanya perangkat desa yang tidak memanfaatkan waktu serta memenuhi target yaitu dalam mengerjakan APBDes yang disimpan dan ditumpuk, tidak diselesaikan sesuai dengan perintah kepala desa, hal ini menyebabkan pekerjaan yang lainnya menjadi terhambat.

Terdapat banyaknya keluhan dan tuntutan tugas berpengaruh terhadap hasil pekerjaan tersebut. Ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan dapat mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan

dengan aspek berpikir dan bertindak. Munculnya rasa jenuh dan bosan tentu akan meningkat menjadi rasa tidak nyaman sehingga menimbulkan stres secara tidak langsung. Kurangnya kedisiplinan terhadap perangkat desa ditandai dengan masuk jam kerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, keluar masuk di jam kantor tanpa ada alasan yang jelas dan kurangnya *punishment* terhadap pelaku pelanggaran tersebut. Berbagai tekanan yang dialami serta adanya faktor-faktor tersebut mengakibatkan produktivitas perangkat desa dirasa menurun.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol.

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. KAJIAN TEORI**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas dengan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan alat.

Menurut Wibowo (2019:94) produktivitas adalah perbandingan bentuk masukan dan keluaran ekonomi, akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas suatu kegiatan yang dapat dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) produktivitas kerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu.

#### **b. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:95) disiplin kerja karyawan sebagai keseluruhan upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan tindakan manajemen menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma yang telah berlaku.

Menurut Rivai (2010:444) kedisiplinan kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

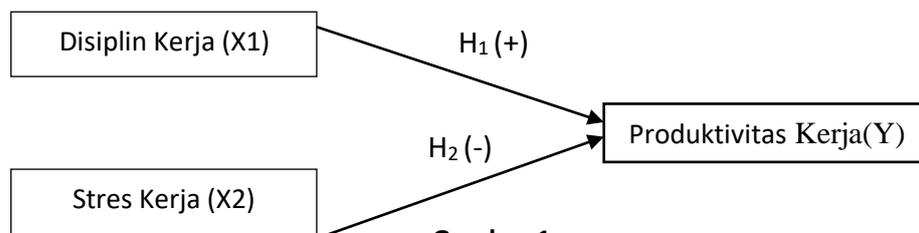
#### **c. Stres Kerja**

Mangkunegara (2010:157) mengatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Afandi (2018:174) stres kerja adalah sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja sebagai proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

## 2. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka disusunlah suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut :



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel Independen (X1 dan X2) terhadap variabel Dependen (Y).

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2019:95) disiplin kerja karyawan sebagai keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peraturan disiplin dibuat dengan maksud agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Siagian dalam Sutrisno (2019:96) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2019:96) berpendapat ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Mulyadi (2015:101) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Adanya disiplin kerja diharapkan mampu menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil melalui sistem pengaturan yang tepat. Teori-teori diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febri dkk (2016), Labudo (2013) dan Anisa dan Mariati (2020) . Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

## **2. Pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja**

Menurut Afandi (2018:174) stres kerja adalah sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja sebagai proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Menurut Mulyadi (2015:101) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu stres kerja. Jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Sunyoto,2007:34). Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:99) produktivitas kerja adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Indikator produktivitas kerja mengacu pada

pendapat Sutrisno (2016), yaitu : 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu, 6) Efisiensi.

#### **b. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:95) disiplin kerja karyawan adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menggunakan tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Sutrisno (2009) terdapat empat indikator dalam disiplin kerja adalah : 1) Taat terhadap aturan waktu, 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

#### **c. Stres Kerja**

Menurut Afandi (2018:174) stres kerja adalah sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Menurut Afandi (2018:179) ada beberapa indikator stres kerja dalam pekerjaan adalah : 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur organisasi, 5) Kepemimpinan organisasi.

### **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:198). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (pearson correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *correlation product moment* nilainya positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan terbukti valid yang artinya kuesioner dari produktivitas kerja, disiplin kerja, dan stres kerja yang diujikan valid, maknanya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner

tersebut dapat mengukur variabel penelitian ini yaitu produktivitas kerja, disiplin kerja, dan stres kerja.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel produktivitas kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur suatu konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

**F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**a. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	546	0,000	Positif dan Signifikan
Stres Kerja (X2)	-299	0,000	Negaif dan signifikan

Sumber data : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, model persamaan linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

$$Y = 0,546X1 - 0,299X2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut :

- 1)  $b_1 = 0,0546$  koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif artinya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan perangkat desa dalam melakukan kedisiplinan mengatur waktu, mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya

- 2)  $b_2 = -0,299$  koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai negatif artinya stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya tugas yang diberikan, banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai jadwal dan tuntutan pelayanan masyarakat yang menuntut perangkat desa untuk bekerja dengan sigap dan siaga mengakibatkan produktivitas menurun.

#### **b. Hasil Uji Signifikansi**

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yaitu terdiri dari disiplin kerja dan stres kerja dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai  $p\text{-value} < 0,05$ . Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Pengujian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. $H_1$ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* = 0,546 dan nilai  $p\text{-value} = 0,000 (<0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Kecamatan Ngombol. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh perangkat desa, maka tingkat produktivitas menjadi semakin tinggi. Terdapat pengaruh

positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol.

Disiplin kerja yang diterapkan terhadap organisasi maupun pegawai harus dipatuhi dan dijalankan sesuai peraturan yang berlaku. Dengan menjalankan disiplin kerja maka perangkat desa mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan maksimal, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dan diterapkan oleh perangkat desa. Hal ini tentu berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab serta peningkatan produktivitas kerja .

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan teori Siagian dalam Sutrisno (2009:96) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Menurut Mulyadi (2015:101) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja.

Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2009:96) berpendapat ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Adanya disiplin kerja diharapkan mampu menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil melalui sistem pengaturan yang tepat. Teori-teori diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Febri dkk (2016), Labudo (2013) dan Anisa dkk (2020). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**b. H<sub>2</sub> : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* = -0.299 dan nilai *p-value* = 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua H<sub>2</sub> diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Perangkat Desa di Kecamatan Ngombol.

Stres kerja yang ditanggung perangkat desa di Kecamatan Ngombol cukup berat. Stres kerja yang dimaksud yaitu perangkat desa melakukan pekerjaan diluar tugas dan tanggungjawab serta jabatan yang diemban seperti melakukan pekerjaan yang dilimpahkan oleh perangkat desa lainnya, melakukan pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang serta banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat yang harus diselesaikan secara baik oleh perangkat desa tersebut.

Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol, menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perangkat desa dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja menjadi kurang maksimal. Menurut Mulyadi (2015:101) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Secara teori, jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Sunyoto,2007:34). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2016) dan Amelia dkk (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

#### **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Ngombol), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pada perangkat desa di Kecamatan Ngombol.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Fariati. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi CV. Mekar Abadi Wonosobo. *Skripsi Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Purworejo.
- Febri, Ananta Ketut dan Adnyani Dewi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol-5, No.2, 2016: 1103-1130.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kharisma, Alies Putri, dkk. 2015. Pengaruh Stres dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper TBK di Perawang. *Jurnal Jom FEKON* Vol. 2. Universitas Pekanbaru Indonesia.
- Labudo, Yusitha. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas kerja. *Jurnal EMBA* 55, Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62.
- Maharani, Anisa dan Mariati Tirta Wiyata. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT Glostar Indonesia. *E-journals* Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Vol-1, No.1, Agustus-November 2020, Hlm : 53-62
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan. 2014. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor. *E-Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.5, No.1, Juni 2014, 1-18.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Gresik: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cetakan 17*. Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto. 2017. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center og Academic Publising Service).
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Grafindo Persada.