

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA DINAS GUMBRIH DI PEKUTATAN JEMBRANA

Ni Kadek Adilia Meliana Putri¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnya²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: adiliameliana09@gmail.com

ABSTRACT

Good employee productivity will increase profits in office institutions and be able to influence the success of an institution to achieve a goal. In order to increase work productivity, the application of a disciplinary system in office institutions must be more applied and maintained, as well as work stress if it is not managed properly it will have a negative impact on employee productivity. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and work stress on employee work productivity at the Gumbrih Village Office in Pekutatan Jembrana.

The population in this study included 46 employees at the Gumbrih Service Village Office in Pekutatan Jembrana. The sampling technique in this study is saturated sampling, where the sampling technique is when all members of the population are used as samples. In this study, the samples were employees at the Gumbrih Service Village Office from several divisions, with a total of 46 employees. Data analysis using multiple linear regression.

The result of this research is that work discipline has a positive influence on work productivity. Work stress has a negative and significant effect on work productivity at the Gumbrih Village Office in Pekutatan Jembrana.

Keywords: *work discipline, work stress, and work productivity.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi persaingan dalam dunia pekerjaan sangat ketat dan cepat. Setiap lembaga perkantoran harus meningkatkan produktivitas agar mereka mampu bersaing dengan kompetitor. Produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan profit pada lembaga perkantoran dan mampu mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dengan demikian lembaga perkantoran diharuskan untuk mengelola sedemikian rupa karyawannya sehingga di dapatkan keseimbangan yang optimal bagi pegawai dan lembaga itu sendiri. Lembaga perkantoran yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari lembaga karena dirasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas dan kompeten. Permasalahan yang sering dihadapi oleh lembaga adalah kedisiplinan pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat di sebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan kerja dan stres kerja serta masih banyak lagi yang di hadapi oleh pegawai khususnya yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama.

Kantor Desa Dinas Gumbrih adalah salah satu instansi atau lembaga pemerintahan yang berada di dalam suatu desa, yang berlokasi di Jalan Denpasar-Gilimanuk, Kec. Pekutatan, Kab. Jembrana, Bali 82262. Kantor Desa Dinas Gumbrih adalah instansi atau lembaga penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam pemerintahan. Urusan pemerintah yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang di serahkan pengaturannya kepada desa dan unit terdepan. Berhadapan langsung dalam pelayanan pemerintah dan pemberdayaan masyarakat dan menjadi tonggak utama untuk keberhasilan semua program pemerintahan.

Darmawan(2013:41) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan untuk memperbaiki serta mendidik pegawai yang melakukan kesalahan. Maka suatu lembaga perkantoran perlu adanya peraturan tentang disiplin kerja. Peraturan yang diartikan dalam

lembaga perkantoran seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas yang tidak sesuai dengan peraturan lembaga perkantoran. Maka di butuhkan disiplin kerja untuk di patuhi dan di taati oleh pegawai di suatu perkantoran. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan di lembaga perkantoran dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal tersebut sangat mendorong gairah dalam bekerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perkantoran dan pegawai. Demi meningkatkan produktivitas kerja, penerapan sistem disiplin di dalam lembaga perkantoran harus lebih diterapkan guna untuk meningkatkan produktivitas dalam lembaga perkantoran. Kantor Desa Dinas Gumbrih sebagai bagian dari wilayah administratif di Indonesia di bawah Kec. Pekutatan, Kab. Jembrana yang memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah.

Namun berdasarkan fenomena yang terjadi dalam disiplin kerja dari hasil wawancara ditemukan permasalahan pada Kantor Desa Dinas Gumbrih tata laksana Kantor Desa masih terlihat kurang disiplinnya waktu pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Hal itu dikarenakan tingginya tingkat absensi pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Pada Kantor Desa Dinas Gumbrih,
Kec.Pekutatan Kabupaten
Jembrana Pada Bulan Januari-
Desember 2020

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absen			Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A		
Januari	23	46	6	7	3	76,82%	23,18 %
Februari	19	46	4	8	2	78,47%	21,53 %
Maret	21	46	12	7	0	71,65%	28,35 %
April	21	46	7	12	2	68,66%	31,34 %
Mei	17	46	5	11	0	74,61%	25,39 %
Juni	21	46	6	9	3	73,14%	26,86 %
Juli	22	46	11	6	5	67,65%	32,35 %
Agustus	18	46	4	10	3	73,44%	26,56 %
September	22	46	3	5	0	88,24%	11,76 %
Oktober	19	46	3	10	2	76,93%	23,07 %
November	21	46	10	6	0	76,12%	23,88 %
Desember	17	46	3	6	1	84,13%	15,87 %
Jumlah	241	552	74	97	21	75,79%	24,21 %

Sumber: Kantor Desa Gumbrih di Pekutatan Jembrana Tahun 2020

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah Pegawai} + \text{Hari Efektif}} \times 100\%$$

Tinggi absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa selama bulan Januari-Desember 2020 dengan hari efektif 19-22 hari, tercatat absensi pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 23.18%, Februari

21.53%, Maret 28.35%, April 31.34%, Mei 25.39%, Juni 26.86%, Juli 32.35%, Agustus 26.56%, September 11.76%, Oktober 23.07%, November 23.88%, Desember 15.87%. Dari keseluruhan tersebut penulis melihat kecenderungan kurangnya waktu disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada jam kerja.

Stres kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Moorhead, dkk (2013:175) stres dapat di definisikan sebagai respon adaktif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres kerja jika tidak di Kelola dengan baik maka berdampak negatife pada produktivitas pegawai. Pendapat lain di ungkapkan oleh Davis dalam Suharsono (2012:171) dimana stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja. Jadi, stres kerja dapat di artikan sebagai umpan balik atas diri pegawai secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres juga merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Fenomena yang terjadi pada stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan

perorangan yang sangat tinggi serta pemberian motivasi yang kurang bagi pegawai sehingga mengakibatkan peningkatan tingkat stres pegawai sehingga menyebabkan banyak pegawai yang tidak taat pada patuh akan aturan kantor seperti banyak pegawai yang tidak disiplin ketepatan waktu masuk, istirahat dan pulang kantor. Hal ini diakibatkan karena tingkat stres pegawai yang disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi di kantor maupun dari luar kantor yang bisa berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Pegawai Kantor Desa Dinas Gumbrih yang mengalami stres kerja dilingkungan kantor di tunjukkan oleh sikap mereka yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan kantor, emosional, serta sering melanggar disiplin waktu atau jam yang berlaku dalam kantor. Hal ini tentunya dapat menghambat kelancaran aktivitas kerja di kantor.

Menurut Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perkantoran yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. Seorang pegawai hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh lembaga perkantoran tersebut. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah hubungan antara

hasil nyata maupun fisik atau jasa dengan masukan sebenarnya. Namun berdasarkan berapa fenomena atau masalah yang menunjang produktivitas kerja pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih masih belum optimal seperti waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena pegawai sering keluar kantor pada jam kerja dan tidak berhubungan dengan tugas kantor dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan masih kurangnya tingkat kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana". Kantor Desa Dinas Gumbrih adalah lembaga yang bergerak di bidang pemerintahan yang hampir melayani seluruh masyarakat yang ada di dalam Desa Dinas Gumbrih.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sirna (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya Bagus (2019) mengatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Chenry, dkk (2017) mengatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai. Sebaliknya Panjaitan (2016) mengatakan bahwa stres kerja mempunyai dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori *Planned Behavior*

Teori *planned behavior* teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan bahwa tingkah laku berada di bawah kontrol kesadaran individu Ajzen (2010). Teori ini pun menghubungkan disiplin kerja terhadap kerja pegawai, apabila karyawan menaati peraturan kedisiplinan yang berlaku maka pegawai tersebut akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan suatu lembaga dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya. Menurut Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku.

2.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi pegawai yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, maupun pimpinan tempat karyawan tersebut bekerja (Putra, dkk. 2014). Hasibuan (2014) menyatakan orang-

orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan khawatir kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif.

2.4 Produktivitas Kerja

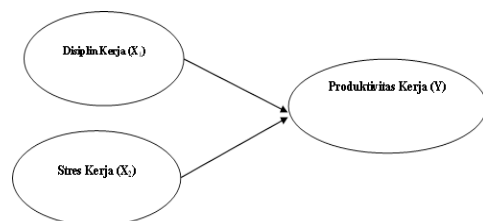
Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sustrisno 2016).

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Model penelitian merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya model penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Untuk memudahkan pemahaman mengenai model penelitian pada penelitian ini, maka model penelitiannya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

3.2 Hipotesisi

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana, Bali 82262.

4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada sumber daya manusia atau pegawai pada lembaga perkantoran di Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana, khususnya disiplin kerja dan stres kerja serta produktivitas kerja pegawai.

4.3 Definisi Oprasional

1. Variabel Bebas

a) Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan atau kantor dan tidak di perbolehkan unruk melanggarnya. Menurut Singodimedjo (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- Taat terhadap aturan waktu
- Taat terhadap peraturan perusahaan
- Taat terhadap aturan perilaku
- Taat terhadap peraturan

b) Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Afandi (2018:179) indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan antar pribadi
- Struktur organisasi
- Kepemimpinan organisasi

2. Variabel Terikat

a) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi. Adapun indikator kerja menurut Sutrisno (2014) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- Kemampuan mempunyai untuk melaksanakan tugas
- Meningkatkan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Mutu
- Efisiensi

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi 46 pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, penelitian ini yang di jadikan sampel adalah pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih dari beberapa divisi yang di jumlah keseluruhan ada 46 pegawai.

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini yaitu, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda,.

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hajil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.53203675
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.107
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel berikut dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.200 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Disiplin Kerja	0.942 1.061
	Stres Kerja	0.942 1.061

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.296	0.478		-0.620	0.539
	Disiplin Kerja	-0.044	0.083	-0.079	-0.528	0.601
	Stres Kerja	0.197	0.100	0.297	1.975	0.055

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.509	0.797		4.403	0.000
	Disiplin Kerja	0.503	0.138	0.492	3.652	0.001
	Stres Kerja	-0.383	0.166	-0.310	-2.302	0.026

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.10 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 3.509 + 0.503X_1 - 0.383X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $b_1 = 0.503$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja dengan asumsi stres kerja tetap.
2. $b_2 = -0.383$ artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka akan menurun produktivitas kerja dengan asumsi disiplin kerja tetap.

5.3 Uji Hipotesis

Analisis t-test

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 atau 5%.

1. Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
Nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Pengujian pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.
Nilai signifikansi $0.026 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja.

5.4 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Desa Gumbrih di Pekutatan Jembrana. Berarti hipotesis 1 diterima. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan disiplin kerja yang di alami oleh pegawai dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang di terapkan akan semakin mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bagus (2019), Sirna, dkk. (2017), Usman, dkk. (2016) Aditya (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Desa Gumbrih di Pekutatan Jembrana. Berarti hipotesis 2 diterima. pegawai Stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai merasa terikat akan pekerjaan yang di hadapi sehingga pegawai tidak dapat puas akan pekerjaanya. Hal ini di karenakan stress yang di alami oleh pegawai dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di

terima. Semakin tinggi stress kerja yang di miliki oleh pegawai dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Panjaitan, dkk (2016), Chenry, dkk (2017), Harisman, dkk. (2013) dan Andini (2020) menyatakan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja.

VI. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkatnya produktivitas kerja. Begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah produktivitas kerja.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja.

B. Keterbatasan

Penelitian ini telah di usahakan dan dilaksanakan sesuai dengan

prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih yang berjumlah 46 orang.
- 2) Penelitian ini hanya meneliti tentang beberapa variabel seperti disiplin kerja, stres kerja dan produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengusulkan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan variabel disiplin kerja perlu mendapat perhatian dari segi taat aturan waktu yang berlaku di kantor karena mempunyai skor yang paling rendah. Pimpinan sebaiknya harus memperhatikan setiap pegawainya dalam bekerja, mungkin dengan memberikan reward setiap pegawainya.
- 2) Berdasarkan variabel stres kerja target pekerjaan dan tuntutan tugas bisa terselesaikan karena mempunyai skor yang rendah. Perlu ditingkatkan dengan memberikan motivasi dan pelatihan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asra, A. dan P, Achmad. 2015. Pengambilan sampel dalam penelitian survei. Jakarta: Rajawali. Pers:
- Andini, 2020. Implementasi Prestasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Universitas Muhamadiyah.
- Ajzen, Icek. (1988). *Attitudes, personality, and behaviour*. Milton Keynes: Open University Press dan Chicago, IL: Dorsey Press.
- Aditya. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah, (*EKUITAS*) 2 (1), 71-75.
- Bagus Tri Ari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis
- Chenry, K. B dan D, Kartikasari. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam*. Jurnal akuntansi dan manajemen bisnis, vol 5 No. 1 E-ISSN 2548 – 9863
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung
- Dismala, 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Account Representative Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Palembang Seberang Ulu.
- Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____ 2016 *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 cetakan 8*. Badan penerbit universitas diponegoro semarang
- Grenbeg, 2013. *Comprehensive Stres Management*. In New York. Mc.Graw Hill Education.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Hal 117-124. Volume 11. No 2. Oktober 2010
- Harisman, 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja*. Jurna Ekonomi Manajemen Bisnis.
- Hasibuan, S. P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____ 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Keenan, 2014. *Fractration in Organizations: Relationship to role stres Chinete, and Psychological Strain*.

Journal of Occupational Psychology.57,57-65.

- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Sumber daya manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Manzoor, R. S., et. al .2011 “*Effect of Teamwork on Employee Performance*”. *The International Journal Of Manajement*. Vol.2, No.4, Hal 110-126
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru Pekanbaru.
- Panjaitan, K. C. L. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor*. *Jurnal Akuntansi,Ekonomi dan Manajemen Bisnis*
- Robbins, S. dan T. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat
- Rivai,V. 2010. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi keenam, PT. Raja Grafindo. Depok
- Sirna, I. K. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 12 ISSN 1978-6069
- Suharsono.2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. cetakan pertama,Universitas Atma Jaya: Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Cetakan kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung .
- _____. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja. Jakarta: kencana.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, cetakan ke lima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setyaningdyah, E., K.U Nimran., dan A. Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee'Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.

- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia*. cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta
- Usman, I. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Allo Jawa Bontang*, *Ejournal Administration Bisnis* 4 (3) ISSN 2355-5408.
2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Allo Jawa Bontang*, *Ejournal Administration Bisnis* 4 (3) ISSN 2355-5408.
- Velnampy, T dan S. A. Aravinthan. 2013. *Occupational Stress and Organization Commitment in Private Banks*. *Europian Journal Of Bussiness and Management*, Vol5