

Volume 11 Nomor 1 April 2026
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 11
NOMOR 1

SINTANG
APRIL
2026

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE- KECAMATAN PAMOTAN
KABUPATEN REMBANG**

Siti Musdalivah^{1✉}, Adelia Ika Damayanti²

Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang, Indonesia¹²

✉Corresponding Author Email: musdalivah238@gmail.com¹

Author Email : adeliaid31398@gmail.com²

Abstract:

Article History: The performance of village officials in Pamotan District, Rembang Regency plays a crucial role in improving public services and the effectiveness of village governance. However, based on initial observations, the performance of village officials is not optimal due to fluctuating attendance rates and uneven work motivation. This study aims to analyze the influence of workload, work discipline, and work motivation on the performance of village officials in Pamotan District, Rembang Regency. The research method used is a quantitative approach with a survey technique through a questionnaire distributed to 70 respondents selected using the Slovin formula from a total population of 213 village officials. The data analysis technique used is multiple linear regressions. The results of the study indicate that workload has a negative and insignificant effect on the performance of village officials, while work discipline and work motivation have a positive and significant effect on performance. The coefficient of determination test shows that these three variables simultaneously contribute significantly to improving the performance of village officials. This study highlights that proportional workload management, increased discipline, and strengthened motivation can improve the performance and quality of service of village officials in Pamotan District. This study is limited to three main variables, so it does not capture the influence of other factors such as the physical environment or leadership on performance. The geographic scope, which only covers Pamotan District, also limits the applicability of the research results to other regions.

Received: December 2025
Revision: January 2026
Accepted: January 2026
Published: April 2026

Keywords: Workload; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance; Village Officials.

Abstrak:

Sejarah Artikel: Kinerja perangkat desa di Kecamatan Pamotan, Kabupaten Rembang, memalinkan peran penting dalam meningkatkan pelayanan publik dan efektivitas tata kelola desa. Namun berdasarkan pengamatan awal, kinerja perangkat desa belum optimal karena tingkat kehadiran yang fluktuatif. Tingkat beban kerja dan motivasi kerja yang tidak merata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pamotan, Kabupaten Rembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner yang dipublikasikan kepada 70 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari total populasi 213 pejabat desa. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pejabat desa, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pejabat desa. Penelitian ini menyoroti bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional, peningkatan disiplin, dan penguatan motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan perangkat desa di Kecamatan Pamotan. Studi ini terbatas pada tiga variabel utama, sehingga belum memotret pengaruh faktor lain seperti lingkungan fisik atau kepemimpinan terhadap kinerja. Ruang lingkup geografis yang hanya mencakup Kecamatan Pamotan juga membatasi keberlakuan hasil

Diterima: Desember 2025
Direvisi: Januari 2026
Disetujui: Januari 2026
Diterbitkan: April 2026

Kata kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Pejabat Desa



penelitian di wilayah lain

How to Cite: Siti Musdalivah, Adelia Ika Damayanti. 2026. PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA SE- KECAMATAN PAMOTAN KABUPATEN REMBANG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 11 (1), DOI: [10.31932/jpe.v11i1.5952](https://doi.org/10.31932/jpe.v11i1.5952)

PENDAHULUAN

Era pasca-pandemi telah menghadirkan tantangan dan peluang signifikan dalam sistem administrasi publik Indonesia, khususnya di tingkat pemerintahan desa. Sebagai fondasi tata kelola lokal, lembaga desa memainkan peran penting dalam menyediakan layanan publik, mengelola pembangunan lokal, dan memastikan kesejahteraan sosial (Bella dkk., 2023). Dalam kerangka desentralisasi nasional, desa bertindak sebagai agen utama pemberdayaan masyarakat, melaksanakan program pemerintah, dan memfasilitasi proses pembangunan partisipatif (Sulastri & Rahmawati, 2022). Oleh karena itu, kinerja perangkat desa merupakan penentu penting seberapa efektif tanggung jawab tersebut dipenuhi dan seberapa balik tujuan tata kelola lokal tercapai. Di Kecamatan Pamotan, Kabupaten Rembang, perangkat desa berperan sebagai garda terdepan pelaksana administrasi publik dan pembangunan masyarakat. Tugas mereka meliputi administrasi administratif, keuangan manajemen, pengolahan data populasi, dan koordinasi dengan lembaga pemerintah daerah (Priharti & ALudia, 2021). Namun pengamatan lapangan menunjukkan bahwa beberapa masalah administratif dan perilaku terus menghambat kinerja optimal. Ini termasuk kehadiran yang tidak konsisten, kurang disiplin, dan motivasi kerja yang rendah, serta distribusi beban kerja yang tidak merata di antara para pejabat (Ikhwan dkk., 2023). Kondisi tersebut menyebabkan tidak efisiennya

layanan, lambatnya proses administrasi, dan menurunnya kepuasan masyarakat. Menurut Priansa dalam Kurniawan dan Tahwin (2024) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Oleh karena itu, untuk menjalankan perannya secara efektif, seorang guru harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang disesuaikan dengan tuntutan profesinya. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2023), kinerja pegawai mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks lembaga pelayanan publik, kinerja bukan hanya cerminan dari hasil tetapi juga komitmen perilaku, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi (Gunawan dkk., 2020). Oleh karena itu, keberhasilan tata kelola desa bergantung pada seberapa efektif para pejabat pengelola beban kerja mereka, menjaga disiplin, dan mempertahankan motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas administratif mereka.

Beban kerja merupakan salah satu penentu utama produktivitas individu dan organisasi. beban kerja yang seimbang memastikan pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan mempertahankan kepuasan kerja. Sedangkan pembersih yang berlebihan seringkali mengakibatkan kelelahan, stres



dan penurunan kinerja (Ikhwan dkk., 2023; Putri.,2024). Menurut Ghozali dan Yuliana (2022), ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas pegawai dapat menyebabkan ketegangan kerja dan penurunan kinerja kognitif, terutama dalam peran administrasi publik yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian tinggi dalam konteks pemerintahan desa, di mana pejabat seringkali dituntut untuk melakukan banyak peran secara bersamaan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efisiensi. Oleh karena itu, distribusi beban kerja yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan hal tersebut kapasitas setiap pejabat selaras dengan tugas yang diberikan sehingga mendorong keadilan dan keseimbangan organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting lainnya mempengaruhi kerja pegawai. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, standar kerja dan kode perilaku dalam suatu organisasi (Bella dll., 2023). Di lembaga publik, disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengaturan yang menjaga konsistensi, ketepatan waktu dan tanggung jawab diantara anggota staf (Priharti & Audia, 2021). Ketika para pejabat menunjukkan prinsip kerja yang kuat, proses administrasi menjadi lebih terstruktur dan dapat dipercaya, sehingga kontribusi pada kualitas layanan dalam reputasi institusi yang lebih baik. sebaliknya, rendahnya disiplin termanifestasi investasi dalam keterlambatan, ketidakhadiran dan tertundanya penyelesaian tugas, yang secara spesifik dapat mengganggu kinerja pelayanan publik (Sulastri & Rahmawati, 2022). Lebih lanjutnya Andriani dan Kusuma (2022) menekankan bahwa pengawasan kepemimpinan yang efektif

dan penerapan sanksi yang adil dapat memperkuat memperkuat budaya disiplin, serta menumbuhkan akuntabilitas di kalangan pejabat publik.

Selain beban kerja dan disiplin kerja, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kolektif individu. Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk bertindak menuju pencapaian tujuan (Wijaya & Anoraga, 2021). Ini mencakup dan faktor intrinsik, seperti kepercayaan diri kepuasan, pengakuan dan rasa tanggung jawab, serta faktor intrinsik, termasuk penghargaan, dan dukungan kepemimpinan (Gunawan dkk.,, 2020). Menurut Afandi dalam Syahkur dkk, (2023) Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas secara penuh dedikasi, sukarela dan antusias yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kerja yang unggul.

Dalam konteks tata kelola desa, pejabat yang bersemangat lebih cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas dan komitmen untuk melayani masyarakat. Sebaliknya, motivasi rendah justru membuahkan hasil apatis, ketidakhadiran dan penurunan tanggung jawab pelayanan (Putri dkk.,, 2024). Studi empiris telah menunjukkan hubungan yang kuat antara dan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja lembaga publik. Bella dkk.,, (2023) menemukan bahwa beban kerja yang seimbang dan motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sementara disiplin yang buruk mengurangi efisiensi. Demikian pula, Ikhwan dkk., (2023) Menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurang motivasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sektor



tersebut. Yolanda dan Kurniawan (2023) mengamati bahwa penggabungan disiplin dan motivasi melalui intervensi kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen organisasi. Temuan-temuan ini memperkuat argumen bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi harus dikelola secara bersamaan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Berdasarkan data awal Kecamatan Pamotan (2025), terdapat 213 perangkat desa dari 23 desa, dengan Desa Sendang agung memiliki jumlah pejabat terbanyak (12) dan desa bamban paling sedikit (7).

Distribusi kantor bervariasi menurut ukuran desa, kompleksitas administrasi dan kepadatan penduduk. Variasi ini menunjukkan potensi perbedaan dalam alokasi tugas dan peluang kerja administrasi, yang dapat berkontribusi pada ekosistem kinerja antara pejabat desa. Selain itu, laporan lapangan dari kantor distrik Pamotan (2025) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran fluktuatif sepanjang tahun dengan beberapa desa menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Disiplin dan produktivitas lebih tinggi dari yang lain.

Tabel 1: Data Jumlah Perangkat Desa Kecamatan Pamotan Tahun 2025

NO	NAMA DESA	JUMAH
1	Megal	8
2	Ngemplakrejo	9
3	Pragen	9
4	Samaran	9
5	Gambiran	9
6	Bamban	7
7	Bangunrejo	10
8	Pamotan	11
9	Sidorejo	8
10	Tempaling	9
11	Joho	9
12	Mlagen	10
13	Kepohagung	9
14	Mlawat	7
15	Segoromuyo	10
16	Ketanggi	10
17	Sendanggagung	12
18	Gegersimo	8
19	Sumberejo	11
20	Japerejo	9
21	Tulung	8
22	Ringin	11
23	Sumbang rejo	10
Total	213	

Sumber: Data Kecamatan Pamotan, 2025

Rinciannya disajikan di bawah ini: perbedaan jumlah perangkat desa di 23 desa di Kecamatan Pamotan dipengaruhi

oleh kondisi faktor administrasi, demografi dan sosial ekonomi. Desa-desa dengan populasi lebih besar dan administrasi yang



lebih luas seperti sedang agung dan Pamotan membutuhkan lebih banyak pejabat untuk menangani pelayanan publik, dokumentasi, pengelolaan keuangan dan program pengembangan masyarakat. Sebaliknya, desa-desa yang lebih kecil seperti bamban dan Sumberejo beroperasi dengan jumlah pejabat yang lebih sedikit karena kepadatan penduduk yang lebih rendah dan beban kerja administratif yang berkurang (Kantor Kecamatan Pamotan, 2025). Perbedaan ini mencerminkan prinsip alokasi sumber daya proporsional dalam tata kelola desa, di mana penempatan sumber daya manusia disesuaikan berdasarkan karakteristik demografi dan teritorial (Ikhwan dkk.,, 2023). Menurut Putri dkk., (2024), beban kerja administratif di unit pemerintahan desa sangat bergantung pada skala permintaan masyarakat dan kompleksitas pelayanan. Kependudukan yang lebih besar cenderung menghasilkan lebih banyak tugas administratif seperti pengolahan data populasi, dokumentasi bantuan sosial dan pelaporan fiskal yang pada gilirannya membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia untuk menjaga efisiensi. Demikian pula, Sulastri dan Rahmawati (2022) berdasarkan bahwa perbedaan geografis ukuran wilayah juga mempengaruhi mobilitas dan bekerja pejabat desa, Karena wilayah yang lebih besar seringkali memerlukan koordinasi dan pemantauan lapangan yang lebih intensif. Dalam konteks Kecamatan Pamotan, perbedaan struktural ini tidak hanya berkontribusi pada variasi beban kerja tetapi juga penurunan kinerja di antara para pihak pejabat.

Desa-desa dengan sumber daya manusia yang terbatas mungkin mengalami beban kerja berlebihan, yang

mengakibatkan stres, konsentrasi rendah dan potensi penurunan kualitas pelayanan (Bela dkk ,, 2023). Sebaliknya desa-desa dengan distribusi staf yang lebih seimbang cenderung dapat melaksanakan tugas-tugas administrasi secara lebih efektif dan mempertahankan tingkat disiplin dan motivasi yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman distribusi personal dalam kaitannya dengan kebutuhan demografi dan administrasi sangat penting untuk mengidentifikasi keterhubungan beban kerja yang dapat berdampak pada hasil kinerja (Gunawan dkk ,,,2020). Untuk menilai tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab diantara pejabat desa, catatan keberadaan diperiksa selama periode pengamatan 4 bulan mulai November 2024 hingga Februari 2025. Tingkat kehadiran berfungsi sebagai indikator langsung dari disiplin kerja dan komitmen organisasi, anak kehadiran yang konsisten di tempat kerja mencerminkan ketepatan waktu, akuntabilitas dan dedikasi terhadap tugas (Priharti dan Audia, 2021).

Sementara itu ketidakhadiran atau kehadiran yang tidak teratur dapat menandakan masalah yang berkaitan dengan motivasi rendah, pengawasan yang buruk atau beban kerja yang berlebihan (Wijaya & Anoraga, 2021). Menurut Mangkunegara (2023), data keadilan dapat menjadi indikator yang dapat diandalkan untuk mengukur disiplin perilaku, khususnya di lembaga pelayanan publik di mana manajemen waktu dan kehadiran merupakan bagian integral dari efisiensi operasional. Data yang dikumpulkan dari kantor distrik Pamotan (2025) memberikan gambaran komprehensif tentang tingkat kehadiran dan ketidakhadiran di seluruh desa. Data tersebut menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam tingkat keadilan



sepanjang periode penelitian, yang menggambarkan variasi dalam tingkat disiplin dan keterlibatan pegawai. Tabel di bawah ini merangkum data kehadiran (M = masuk) dan ketidakhadiran (TM = tidak

masuk) yang cocok untuk setiap desa hingga memberikan dasar kualitas untuk misalnya hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kerja antar para perangkat desa di Kecamatan Pamotan.

Tabel 2: Daftar Presensi Perangkat Desa Kecamatan Pamotan Tahun 2024-2025

NO	NAMA DESA	NOV		DES		JAN		FEB	
		M	TM	M	TM	M	TM	M	TM
1	Mega	199	9	195	5	192	0	192	0
2	Ngempakrejo	234	0	223	2	208	8	211	5
3	Pragen	234	0	225	0	216	0	216	0
4	Samaran	234	0	225	0	216	0	216	0
5	Gambiran	182	52	132	93	179	7	144	48
6	Bamban	182	0	175	0	168	0	168	0
7	Bangunrejo	260	0	241	9	236	4	217	13
8	Pamotan	286	0	275	0	164	0	245	19
9	Sidorejo	178	30	193	7	186	6	186	6
10	Tempaing	216	18	214	11	209	7	204	12
11	Joho	230	4	215	10	211	5	216	0
12	Magen	260	0	250	0	20	0	240	0
13	Kepohagung	230	4	225	0	179	37	214	2
14	Mawat	182	0	156	19	168	0	144	24
15	Segoromuyo	234	26	225	25	240	0	240	0
16	Ketanggi	260	0	250	0	240	0	203	13
17	Sendanggagung	312	0	284	16	288	0	288	0
18	Gegersimo	208	0	200	0	192	0	192	0
19	Sumberejo	260	0	250	0	20	0	240	0
20	Japerejo	234	0	225	0	216	0	216	0
21	Tuung	208	0	200	0	192	0	192	0
22	Ringin	260	26	223	52	208	56	215	49
23	Sumbang rejo	260	0	250	0	240	0	240	0
JUMAH		5.343	169	5.051	249	4.388	130	4.839	191

Sumber: Data Kecamatan Pamotan, 2025
 Keterangan:

M = Masuk

TM= Tidak Masuk

Berdasarkan tabel 2, keadilan perangkat desa di Kecamatan Pamotan berfluktuasi secara signifikan karena produk pengamatan 4 bulan, menunjukkan tingkat disiplin dan konsistensi kerja yang bervariasi. Pada bulan November 2024, doktor kehadiran mencapai 5.343 dengan 169 ketidakhadiran, menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap tugas resmi yang relatif

tinggi. Namun, pada Januari 2025, kehadirannya menurun menjadi 4.388, disertai dengan peningkatan ketidakhadiran, yang mungkin mencerminkan penurunan disiplin pegawai dan keterlibatan organisasi. Penurunan tersebut dapat dipicu oleh kelelahan kerja, distribusi beban kerja yang tidak merata atau pengawasan yang kurang memadai. Pada bulan Februari 2025, kehadiran sedikit meningkat menjadi 4839, yang menunjukkan bahwa intervensi



administratif seperti penguatan pengawasan, peningkatan komunikasi atau langkah-langkah motivasi yang telah mulai membuahkan hasil (Kantor Kecamatan Pamotan, 2025). Fluktuasi pola keadilan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di kalangan perangkat desa masih belum stabil, yang secara langsung dapat mempengaruhi efektivitas kelancaran pelayanan publik dan kualitas kinerja administrasi. Menurut Priharti dan Audia (2021), fluktuasi kehadiran merupakan salah satu indikator paling nyata dari ketidakstabilan disiplin kerja di lembaga publik, yang seringkali mengakibatkan penurunan produktivitas organisasi dan memahaminya standar pelayanan. Demikian pula, Bella dkk., (2023) Menekankan bahwa disiplin tidak hanya berfungsi sebagai kepatuhan terhadap aturan organisasi tetapi juga sebagai instrumen pengendali kinerja, di mana konsistensi kehadiran mencerminkan rasa tanggung jawab dan komitmen profesional pegawai terhadap tugas-tugas publik. Ketidakkonsistenan dalam kehadiran juga menunjukkan adanya masalah mendasar terkait motivasi kerja dan manajemen beban kerja. Beban kerja berlebihan atau tidak terdistribusi dengan baik dapat menyebabkan kelelahan mental dan menurunkan moral, yang pada pasangannya semakin meningkat ketidakhadiran dan menurunkan konsentrasi kerja (Ikhwan.,, 2023). Sebaliknya, alokasi bekerja yang seimbang dikombinasikan dengan pengakuan dan dukungan motivasi yang mampu, mendorong pegawai untuk hadir secara teratur dan menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif (Putri dkk.,, 2024; Wijaya & Anoraga, 2021). Gunawan., (2020) Lebih lanjut menjelaskan bahwa motivasi bertindak sebagai

penggerak psikologis yang mendorong ketepatan waktu, akuntabilitas dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas, sementara motivasi yang lebih berkontribusi pada tertunda dan ketidakadilan.

Dalam konteks tata kelola desa yang lebih luas, ketidakadilan pejabat yang tidak teratur dapat mengganggu proses administrasi, mengganggu transmisi layanan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan daerah (Sulastri & Rahmawati, 2022). Seperti yang dicatat oleh Mangkunegara (2023), kinerja manajemen yang efektif memerlukan pemahaman holistik tentang penentuan psikologis, organisasi dan struktural perilaku pegawai. Dengan menangani disiplin, beban kerja dan motivasi kerja secara bersamaan, pemerintah desa dapat memperkuat akuntabilitas administrasi, meningkatkan kualitas layanan dan mendorong hasil tata kelola berkelanjutan di daerah pedesaan.

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa adalah faktor pengelolaan sumber daya manusia seperti beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (Bella dkk., 2023). Kinerja perangkat desa mencerminkan secara efektif Mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan. Dalam konteks sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari prestasi, akuntabilitas dan daya tangkap dalam melayani kebutuhan masyarakat (Yolanda & KurniaSari, 2023; Gunawan dkk.,,2020). Menurut Mangkunegara (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan



tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang mencerminkan kompetensi usaha dan lingkungan organisasi.

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di bawah kondisi spesifik (Ikhwan dkk., 2023). Beban kerja mencakup tuntutan fisik dan mental yang dibebankan kepada pegawai saat menjalankan tugas mereka. Beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai untuk mempertahankan fokus, motivasi dan efisiensi sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres dan penurunan produktivitas (Putri dkk., 2024). Menurut Mulyani dan Prabowo (2022), tukang kerja yang tidak dikenal dengan baik dapat memicu konflik peran, menurunkan konsentrasi dan mengakibatkan kelelahan pegawai, yang pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi. Dalam konteks tata kelola desa distribusi tugas yang tidak merata di antara para pejabat sering terjadi karena perbedaan kompleksitas administrasi, keuangan dan pelayanan secara bersamaan, sementara yang lain hanya menjalankan peran yang terbatas (Ikhwan dkk., 2023). Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Ghozali dan Yuliana (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang secara signifikan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kelelahan emosional. Oleh karena itu, manajemen pekerja harus memastikan alokasi tugas yang adil berdasarkan kompetensi, ketersediaan dan memuja pekerjaan. Untuk mempertahankan kinerja tinggi di kalangan pejabat desa.

Disiplin kerja adalah tingkat ketaatan, tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap norma, kebijakan dan

prosedur organisasi (Bella dkk., 2023). Disiplin memainkan peran sentral dalam lembaga publik karena menjaga, memastikan kepatuhan terhadap jadwal kerja dan menunjukkan tinggi kualitas layanan. Menurut priharti dan Aulia (2021), disiplin bertindak sebagai instrumen manajerial yang membimbing pegawai menuju tujuan organisasi melalui kehadiran dan konsisten, tepat waktu dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat disiplin yang tinggi meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas, sementara kurangnya disiplin menyebabkan ketidakhadiran, produktivitas rendah dan keterlambatan administratif. dalam konteks pemerintahan daerah khususnya dalam administrasi Desa disiplin kerja merupakan cerminan penting dari kepercayaan masyarakat. Pejabat dengan disiplin yang kuat menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan masyarakat dan etika profesional (Sulastris & Rahmawati, 2022). Di sisi lain, disiplin yang lemah seperti sering terlambat atau tidak hadir mengakibatkan keterlambatan pemenuhan layanan dan menurunkan kepuasan publik (Bella dkk., 2023). Andriani & kumawa (2022) juga menemukan bahwa organisasi dengan sistem disiplin yang diterapkan dengan baik mengalami komunikasi yang lebih baik, kualitas tim kerja yang lebih tinggi dan pengurangan konflik internal. Oleh karena itu, pengawasan terhadap kepemimpinan konsistensi dan keterlibatan diperlukan untuk memperkuat disiplin pegawai dan menjaga organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Masjid dkk., dalam Pratama & Kurniawan, 2023). Motivasi merupakan dorongan psikologis internal yang mendorong individu untuk



melakukan tugas mereka secara efektif guna mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Wijaya & Anoraga, 2021). Motivasi ini muncul dari faktor intrinsik seperti kepuasan diri, pencapaian dan pertumbuhan pribadi serta faktor intrinsik termasuk penghargaan, pengakuan dan lingkungan kerja yang mendukung (Gunawan dkk., 2020). Dalam organisasi pemerintahan, khususnya di tingkat Desa motivasi mempengaruhi dedikasi dan orientasi pelayanan para pejabat (Putri dkk., 2024) pejabat yang termotivasi cenderung menunjukkan inisiatif, kreativitas dan komitmen untuk menyelesaikan masalah administratif. Sebaliknya, motivasi rendah menyebabkan sikap apatis upaya minimal dan kurangnya respon terhadap kebutuhan masyarakat (Bella dkk., 2023) Suryani & Taufiq (2022) berpendapat bahwa motivator non finansial seperti pengakuan, evaluasi yang adil dan peluang pembangunan dapat secara signifikansi meningkatkan moral di kalangan pegawai negeri. Oleh karena itu, administrasi Desa harus terintegrasi motivasi strategi seperti penghargaan, transparansi dan partisipasi dalam operasi sehari-hari untuk menumbuhkan budaya kinerja yang kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara kolektif memainkan peran penting dalam membentuk kinerja pejabat desa. Penyelarasan yang tetap dari faktor-faktor ini memastikan tata kelola Desa berjalan efisien, transparan dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penguatan manajemen sumber daya manusia di bidang-bidang ini dapat meningkatkan kualitas secara signifikansi publik secara keseluruhan dan berkontribusi pada pembangunan pedesaan

berkelanjutan (Bella dkk., 2023; Wijaya & anoraga, 2021; Sulastri & Rahmawati 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan menganalisis hubungan antara beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pejabat desa. Menurut Sugiyono (2022), penelitian deskriptif kuantitatif berupaya menyajikan fakta dan data empiris sebagaimana adanya di lapangan, sehingga memungkinkan penelitian untuk mengukur kebesaran dan arah hubungan antar variabel. Demikian pula, Creswell mencatat bahwa desain deskriptif kuantitatif cocok untuk studi yang peneliti pengaruh pola antara konstruktif yang diukur menggunakan analisis statistik. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Pamotan, Kabupaten Rembang, meliputi seluruh 23 kelurahan, dengan total populasi 213 pejabat kelurahan. Responden mewakili berbagai peran administratif, termasuk kepala kelurahan, sekretaris, staf keuangan dan petugas pelayanan publik. Penelitian ini fokus pada evaluasi kinerja mereka dalam hal kualitas, kuantitas, disiplin, motivasi dan manajemen beban kerja dalam pelaksanaan tata kelola kelurahan.

Teknik pengembangan sampel yang ditetapkan adalah pengambilan sampel non probabilitas dengan rumus slovin, ukuran sampel sebanyak 70 responden ditentukan untuk mewakili total populasi sebanyak 213 pejabat. Jumlah ini dianggap cukup secara statistik untuk memberikan hasil analisis yang valid dan sekaligus mempertahankan keterwakilan responden (Sugiono, 2022). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden di



seluruh 23 desa. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan tertutup yang diukur menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan ini dipilih untuk menangkap intensitas persepsi responden mengenai beban kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja. Data penelitian menggunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas ini digunakan untuk menentukan apakah instrumen pengukuran sesuai dengan konsep atau variabel yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mengukur apa yang mau diukur secara

dari data primer, yang didapat melalui instrumen kuesioner tertutup dengan skala pengukuran Skala Likert. Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengidentifikasi signifikansi kontribusi setiap variabel independen (X1: beban kerja, (X2): disiplin kerja dan (X3): motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

akurat dan konsisten (Sugiono, 2022). Pernyataan kuesioner dianggap valid apabila korelasi bi variabel antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruksi nilai signifikansinya $<0,05$. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut.

Tabel 3: Hasi Uji Vaiditas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Standart ($,05$)	Keterangan
Beban kerja	BK1-BK12	0,000	$<0,05$	Valid
Disiplin Kerja	DK1-DK12	0,000	$<0,05$	Valid
Motivasi Kerja	MK1-MK12	0,000	$<0,05$	Valid
Kinerja	K1-K15	0,000	$<0,05$	Valid

Sumber data: Data diolah 2025.

Hal ini dibuktikan oleh seluruh nilai korelasi item - total yang mencapai tingkat signifikansi 0,05. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat. Uji *Cronbach alpha* merupakan Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika hasil pengukuran konsisten dan stabil dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0.7 (Sugiono, 2022). Adapun hasil pengujian didapat nilai Cronbach Alpha lebih besar dari standar yaitu 0,70. Dengan nilai masing-masing: beban kerja (0,941), disiplin kerja (0,882), motivasi kerja (0,916), dan kinerja (0,934). Capaian ini mengkonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki keandalan yang baik, di mana setiap item

kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan valid untuk mengukur variabel terkait. Teknik analisis data dalam penelitian yang dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiono, 2022), regresi Lina berganda merupakan suatu metode statistik yang berfungsi untuk memperkirakan nilai suatu variabel dependen berdasarkan sejumlah variabel independen. Penerapan metode analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel 4: Hasil Analisis Regresi

Variabel	β	Sig.	Standart Signifikansi	Keterangan
Constansta	4,712	0,259		
Beban Kerja (X_1)	- 0,061	0,363	< 0,05	H ₁ ditolak
Disiplin Kerja (X_2)	0,387	0,004	> 0,05	H ₂ diterima
Motivasi Kerja (X_3)	0,793	0,000	< 0,05	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil regresi yang disajikan, variabel motivasi (X_3) merupakan faktor penentu utama yang mempengaruhi kinerja (Y), mengingat nilai koefisiensi regresi (β) adalah yang tertinggi yaitu 0,793 jika dibanding dengan faktor-faktor lainnya. Evaluasi parsial atau uji hipotesis (uji t) ini diselenggarakan untuk mengkonfirmasi validitas penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2022), statistik uji t (uji parsial) berfungsi untuk menguji korelasi antara variabel dependen dan variabel independen. Koefisien determinan atau R kuadrat (R^2) merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah model mampu menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai koefisien determinan ini memiliki rentang dari nol hingga satu. Angka R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa variabel independen. Berdasarkan (Sugiyono, 2022) koefisien determinan R^2 berfungsi untuk mengevaluasi kecocokan model regresi dalam menjelaskan varian variabel dependen. Adapun hasil pengujian adalah diperoleh nilai *adjusted R Square* adalah 0,718. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel independen dalam model yaitu beban kerja, disiplin

kerja dan motivasi secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 71,8% dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sementara itu 28,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam kerangka penelitian ini, contoh kepuasan kerja, kompensasi, kondisi lingkungan kerja serta determinan lain yang relevan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Pamotan

Hasil pengujian hipotesis pertama mengindikasikan bahwa volume pekerjaan memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap prestasi aparatur desa se Kecamatan Pamotan. Artinya di Kecamatan Pamotan hal ini tersebut menyiratkan bahwa peningkatan volume pekerjaan yang mencakup indikator seperti: 1) banyak tugas, 2) sasaran pekerjaan, 3) durasi kerja, 4) tingkat kelelahan fisik dan psikologis, tidak memberikan pengaruh substansial terhadap penurunan prestasi aparatur desa di Kecamatan Pamotan perangkat yang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menurunkan kinerjanya.

Menurut (Ikhwan, dkk 2023) beban kerja yang didefinisikan sebagai jumlah tugas yang ditugaskan kepada

seorang personil memiliki korelasi langsung dengan produktivitas. Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kapasitas seorang pegawai karena tekanan tugas yang meningkat. Personal yang diberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas dan keahlian Mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan sesuai jadwal. Hasil temuan ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan dan selaras dengan teori penetapan tujuan. Aparatur desa di Kecamatan Pamotan menunjukkan tingkat kesediaan dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dedikasi yang kuat ini berfungsi sebagai penopang sehingga meskipun peningkatan beban kerja (dianggap sebagai tantangan yang harus diatasi) berpotensi mempengaruhi kinerja secara negatif, berdampak tidak signifikan. Hal ini dikarenakan adanya motivasi internal pegawai untuk tetap mencapai sasaran yang telah ditentukan. Aparatur desa di Kecamatan Pamotan cenderung merasakan kelelahan ketika dihadapkan dengan volume tugas yang diberikan dan target pekerjaan yang terlalu ambisius dalam pekerjaan. Hal temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Ikhwan, dkk 2023) menyatakan bahwa beban kerja memberikan dampak negatif yang bermakna secara statistik pada kinerja pegawai. Dengan kata lain semakin berat beban kerja yang menghadang, semakin rendah pula kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Pamotan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif yang kuat terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Pamotan. hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja yang meliputi unsur-unsur seperti kedisiplinan waktu, kepatuhan, perilaku yang sesuai dengan tugas, serta penghormatan terhadap norma-norma lainnya secara signifikan meningkatkan kinerja aparatur desa di wilayah Pamotan.

Menurut (Bella, dkk, 2023) disiplin kerja berfungsi sebagai sarana komunikasi bagi manajer untuk mendorong perubahan perilaku pegawai, serta meningkatkan kesadaran dan kesetiaan mereka dalam memenuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk taat pada ketentuan yang ada, baik itu norma sosial maupun norma institusional.

Hasil penelitian ini searah dengan *goal setting theory* terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di mana perangkat desa se- Kecamatan Pamotan memiliki disiplin yang tinggi. Beberapa perangkat desa memiliki disiplin yang baik karena adanya sistem kerja aturan yang mewajibkan kehadiran seluruh anggota saat pengambilan keputusan kebijakan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Rastana, dkk, 2021) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan dalam



tingkat disiplin kerja akan berakhir pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pamotan.

Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi positif yang substansial terhadap performa aparatur desa di Kecamatan Pamotan. Hal ini bermakna bahwa kenaikan motivasi yang cukup dimensi seperti; 1) dorongan untuk mencapai sasaran, 2) antusiasme kerja, 3) kemampuan inovasi, 4) kesadaran akan tanggung jawab, memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja para aparatur desa di seluruh wilayah kecamatan Pamotan.

Motivasi kerja adalah dorongan aktivitas kerja merupakan sebuah aset esensial untuk memobilisasi dan mengarahkan sumber daya manusia agar mampu menjelaskan tugas-tugas individual mereka guna merealisasikan target-target yang ditetapkan dengan kesadaran penuh, akuntabilitas dan antusiasme (Hasibuan dalam Gunawan, dkk, 2020). Motivasi berfungsi sebagai katalisator internal individu yang mendorong pelaksanaan suatu tindakan spesifik demi mencapai sebuah objektif tertentu.

Hasil penelitian dari studi ini konsisten dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Irza staf desa di Kecamatan Pamotan menunjukkan kesediaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka guna mencapai sasaran organisasi. Hal ini juga berkontribusi pada kolaborasi dengan lembaga pemerintahan desa, yang dapat

menciptakan keselarasan dalam organisasi dan meningkatkan efektivitas anggota sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi lebih cepat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, dkk, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, peningkatan tingkat motivasi kerja akan berakhir pada peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Beban kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa se- Kecamatan Pamotan, Kabupaten Rembang beberapa kesimpulan penting dapat ditarik. Hasil dari penelitian ini disiplin kerja dan matematika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Pamotan, sedangkan beban kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif namun tidak memberikan dampak yang signifikan secara statistik. Kegiatan survei dan observasi terbukti menjadi alat yang efektif dalam mengidentifikasi kondisi aktual terkait beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja di kalangan pejabat desa. Data empiris menunjukkan bahwa sejumlah pejabat masih menangani pendistribusian tugas yang tidak merata dan pola kehadiran yang fluktuasi, yang akibatnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, para peneliti menyarankan agar studi di masa mendatang memperluas kerangka analisis dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, efektivitas komunikasi



dan lingkungan kerja yang telah terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di bidang administrasi publik. Penggunaan metode pendekatan campuran yang menggabungkan antara kuantitatif dan kualitatif akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perilaku, dinamika, praktik manajemen dan konteks sosial budaya yang mempengaruhi kinerja pejabat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Bea, G. R., Soeh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Olayas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Faiin, I. N., Hamdun, E. K., & Ariyantiningih, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Meaui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(6), 1145-1161.
- Ghozai, I. (2020). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus* (Edisi Revisi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang seitan kabupaten bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Hidayatuaah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023, October). Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vo. 3, pp. 1120-1131).
- Ikhwan, R. K., Rusdi, Z. M., & Karim, M. (2023). Pengaruh Otonomi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)*, 2(1: September), 171-181.
- Kurniawan, . D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Meaui Motivasi, Disiplin Kerja, lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489-1493.
- Pratama, D. N., & Kurniawan, I. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOGYAKARTA MEGA GRAFIKA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(3), 842-852.
- Priharti, R. R. D. V., & Audia, M. . (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pengaringan Kecamatan Semidang Aji Kabupaten Oku. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 8(3), 16-31.
- Putri, M. A., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024, February). Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten



- Sukabumi. *In Bandung Conference Series: Business and Management* (Vo. 4, No. 1, pp. 155-162).
- Rastana, I. M. S., Mahayas, I. G. A. & Premayani, N. W. W. (2021) 'Pengaruh lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan, *Widaya Amrita: Jurna Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3, 843-843.
- Sari, A. D. P. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 86-96.
- Setiawan, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabe intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Jambi* (Doctora dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Setyabudi, ., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2024). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Industria Muti Fan. *Magisma: Jurna Imiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 48-61.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodoogi Penelitian: engkap, Praktis, & Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. ., & Sodik, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang. *Jurna Imiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 312-319.
- Tim Penyusun. (2024) 'Pedoman Penyusunan Proposa dan aporan Skripsi', tidak dipublikasi, Universitas YPPI Rembang, Rembang.
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117-127.
- Yoanda, . & Kurniasari, R. (2023) 'Pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Pertanian Jakarta', *Sammajiva: Jurna Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2, 212-226.
- Yoianza, N. & Marius, D. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Sook Seatan', *Jupiman: Jurna Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 183-203.

