



Pengaruh Kompetensi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali

Luthfi Na'imah^{1*}, Hari Purwanto², Alean Kistiani Hegy Suryana³

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia

E-mail: luthfinaimah0@gmail.com¹, hariharipoer@yahoo.co.id², alean.kistiani@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: luthfinaimah0@gmail.com

Abstract. *This study examines the effect of work competence, workload, and work stress on the performance of village apparatus in Simo Sub-district, Boyolali Regency, both partially and simultaneously. The research is motivated by the shortage of human resources in village administration, which has resulted in overlapping duties, increased workload, competency challenges, and potential work stress affecting employee performance. This study employed a quantitative explanatory approach with a cross-sectional design. The population consisted of 128 village apparatus, including Village Secretaries, Section Heads, and Division Heads from 13 villages in Simo Sub-district. Using total sampling, 107 completed questionnaires were analyzed through SPSS. The results show that work competence has a positive effect on performance, while work stress does not have a significant effect. Simultaneously, competence, workload, and work stress influence performance, with an Adjusted R-square value of 0.644, indicating that 64.4% of performance variation is explained by these factors, while 35.6% is influenced by other variables. These findings reinforce Performance Theory, emphasizing the interaction between individual ability, job demands, and psychological conditions in determining work performance.*

Keywords: *Competence; Job Stress; Performance; Village Apparatus; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena keterbatasan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Kecamatan Simo yang menyebabkan terjadinya tumpang tindih tugas dan tanggung jawab, peningkatan beban kerja, tantangan terhadap kompetensi aparatur, serta potensi stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian terdiri dari 128 aparatur desa yang meliputi Sekretaris Desa, Kepala Seksi, dan Kepala Urusan pada 13 desa di Kecamatan Simo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling, dengan 107 kuesioner yang dikembalikan secara lengkap dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, variabel independen berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,644, yang berarti 64,4% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor tersebut, sedangkan 35,6% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini mendukung Teori Kinerja yang menekankan hubungan antara kemampuan individu, tuntutan pekerjaan, dan kondisi psikologis dalam menentukan kinerja.

Kata kunci: Aparatur Desa; Beban Kerja; Kompetensi Kerja; Kinerja; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perangkat desa termasuk unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang berperan krusial untuk melayani masyarakat dan mendukung pembangunan desa. Dalam regulasi desa dari UU No 6 Tahun 2014, perangkat desa bertugas membantu Kepala Desa melaksanakan tugas dan wewenangnya (Muskin, 2023). Tantangan pengelolaan SDM di skala pemerintahan desa, seperti kekurangan tenaga, tingginya beban kerja, serta kompleksnya tuntutan publik, masih menjadi persoalan umum yang berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa di berbagai wilayah. Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali merupakan salah satu wilayah yang menghadapi persoalan serupa dalam pengelolaan SDM di tingkat pemerintahan desa. Menurut Kehista, Fikri & Faleni (2024) dalam Widiana, et al. (2025), manajemen SDM mencakup proses penentuan, pemanfaatan, pengadaan, atau

pengembangan setiap pekerja dalam menggapai target yang diinginkan, baik bagi individu maupun organisasi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa persoalan utama di Kecamatan Simo adalah kekurangan SDM yang mengakibatkan banyaknya kekosongan pada posisi jabatan tertentu di berbagai desa. Kondisi tersebut menimbulkan tumpang tindih tugas dan tanggung jawab (*job description*) antar perangkat desa, sebab perangkat desa yang ada harus mengambil alih tugas dari posisi yang kosong. Akibatnya, seorang perangkat desa tidak hanya menjalankan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi jabatannya, tetapi juga harus merangkap pekerjaan dari jabatan lain yang belum terisi, sehingga beban kerja meningkat, kompetensi pegawai turut diuji, dan berpotensi memicu stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Simo.

Kondisi kekurangan SDM tersebut tidak hanya mengharuskan perangkat desa merangkap beberapa jabatan, tetapi juga menguji kompetensi dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dari posisi yang kosong. Hal tersebut membuktikan jika tidak setiap perangkat desa mempunyai kompetensi yang memadai dalam merangkap berbagai posisi dengan bidang tugas yang beragam, sehingga berpotensi menurunkan kinerja serta kualitas layanan. Kompetensi kerja termasuk aspek fundamental yang mendukung kinerja seseorang. Menurut Raharjo dalam Mustakim et al. (2021), kompetensi adalah elemen esensial berupa keahlian lebih yang membedakan seseorang dari mereka yang memiliki kemampuan standar. Sejalan dengan itu, Abadi & Mas (2024) menyatakan bahwa kompetensi merupakan ciri-ciri diri seseorang yang berhubungan dengan seberapa efektif mereka melaksanakan tugas di tempat kerja, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter pribadi.

Beban kerja menjuru pada seluruh tugas atau aktivitas yang wajib dituntaskan seseorang dalam suatu periode (Permendagri No. 12 Tahun 2008). Menurut Sedarmayanti dalam Sugiarto et al. (2025), tingginya beban kerja akan menimbulkan efek buruk untuk kinerja seseorang. Tarwaka (2015) dalam Ivonista et al. (2025) menegaskan jika berlebihannya beban kerja dapat mengurangi produktivitas, kelelahan serta kesalahan dalam bekerja. Perangkat desa di Kecamatan Simo yang harus merangkap beberapa jabatan sekaligus akibat kekurangan SDM mengalami beban kerja yang sangat tinggi. Kumalasari et al. (2023) menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan masalah dalam pencapaian kinerja.

Stres kerja digambarkan sebagai kondisi tegang yang memengaruhi perasaan, cara berpikir, serta kesehatan fisik setiap individu karna tingginya tekanan kerja (Fahmi et al., 2025). Badu & Djafri dalam Feris (2022) menegaskan jika stres kerja berupa keadaan fisik serta psikologis yang dirasakan seseorang akibat ketidakmampuan menyeimbangkan tugas

dengan kemampuan yang dimiliki. Robbins & Judge (2017) dalam Heriyanto & Handayani (2022) mendefinisikan stres sebagai keadaan seseorang menghadapi tuntutan atau peluang terkait harapannya, tetapi tidak pasti hasilnya serta dianggap penting. Tingginya beban kerja, tumpang tindih tugas, serta tekanan untuk tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sebagaimana dialami perangkat desa di Kecamatan Simo, berpotensi memunculkan stres kerja. Edison (2020) dalam Utami et al. (2022) memperjelas jika tidak baiknya pengelolaan stres kerja akan menghambat kesanggupan seseorang untuk menjalankan kewajibannya dengan maksimal, sehingga berpotensi menurunkan kinerja.

Kinerja digambarkan sebagai hasil kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerja sesudah mereka melaksanakan kewajibannya (Kumalasari et al., 2023). Kasmir (2016) dalam Heriyanto & Handayani (2022) memperjelas jika kinerja dapat didukung dari aspek eksternal atau internal organisasi. Dalam konteks perangkat desa, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan desa, sehingga identifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi penting untuk dilakukan.

Sebagian riset sebelumnya menggambarkan hasil yang bervariasi terkait hubungan kompetensi kerja, stres kerja serta beban kerja pada kinerja. Heriyanto & Handayani (2022) mendapati hasil jika kompetensi serta beban kerja dapat berdampak pada kinerja seseorang, namun stres kerja tidak memberi dampak apapun. Kumalasari et al. (2023) pada KUD Karya Bhakti Ngancar menegaskan jika semangat kerja, beban serta stres kerja dapat berdampak pada kinerja seseorang. Kemudian, David et al. (2024) mendapati jika kinerja seseorang dapat dipengaruhi dari stres atau beban kerja. Tetapi secara khusus, riset yang mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja serta kompetensi kerja pada kinerja perangkat desa, khususnya dalam konteks kekurangan SDM dan tumpang tindih tugas di Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali, masih sangat terbatas, sehingga kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan.

Dari uraian tersebut, tujuan pelaksanaan studi ini akan menganalisa pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali, baik dari segi simultan ataupun parsial. Diharapkan hasil pembahasannya memberi uraian komprehensif yang dapat dijadikan dasar perbaikan dan pengembangan manajemen SDM di skala pemerintahan desa.

2. KAJIAN TEORITIS

Performance Theory

Performance Theory yang dikemukakan oleh Campbell (1990) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa kinerja individu maupun organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara kemampuan (*ability*), tuntutan pekerjaan (*job demands*), dan kondisi psikologis individu dalam menghadapi pekerjaannya. Campbell (1990) membedakan kinerja (*performance*) sebagai perilaku yang dapat diamati dengan hasil (*outcomes*) sebagai konsekuensi dari perilaku tersebut, di mana kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan deklaratif, keterampilan prosedural, dan motivasi. Dalam kerangka teori ini, kompetensi kerja merepresentasikan komponen kemampuan, beban kerja merepresentasikan komponen tuntutan pekerjaan, dan stres kerja merepresentasikan kondisi psikologis individu, yang bersama-sama membentuk kinerja perangkat desa.

Kompetensi Kerja

Kompetensi berperan krusial untuk menentukan kualitas kinerja seseorang. Setiap pekerja yang berkompetensi tinggi akan dapat menuntaskan kewajibannya secara maksimal. Dari persepsi Iswahyu (2014) dalam Heriyanto & Handayani (2022), kompetensi diartikan sebagai kapasitas setiap individu untuk menjalankan tugas kewajibannya, yang ditopang oleh wawasan keilmuan, keahlian praktis, penguasaan teknologi, serta pengalaman yang relevan. Abadi & Mas (2024) menambahkan bahwa kompetensi merupakan ciri khas atau kualitas dasar yang melekat pada diri seseorang, berkaitan erat dengan seberapa efektif individu tersebut menjalankan pekerjaannya, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter pribadi. Menurut Hutapea & Thoha (2008) dalam Sugiarto et al. (2025), indikator kompetensi kerja dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu keahlian (*skill*), sikap kerja (*attitude*) serta wawasan (*knowledge*).

Beban Kerja

Beban kerja dikatakan sebagai tuntutan kerja yang perlu dilaksanakan seseorang dalam suatu periode. Dari persepsi Purwatiningsih & Pamungkas (2022) dalam David et al. (2024), beban kerja memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas pekerjaan itu sendiri, di mana setiap tugas maupun tanggung jawab yang menuntut keterlibatan aspek fisik dan mental serta perlu dituntaskan dalam suatu periode akan membawa konsekuensi, baik yang bersifat menguntungkan maupun yang berpotensi menghambat pelaksanaan pekerjaan. Ketika beban kerja yang diterima pegawai melampaui batas wajar, hal tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis yang pada akhirnya menurunkan produktivitas

kerja (Kumalasari et al., 2023). Indikator beban kerja menurut Ali (2022) dalam David et al. (2024) meliputi target kerja, regulasi kerja, kondisi pekerjaan serta total pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja digambarkan sebagai kondisi tegang yang memengaruhi perasaan, cara berpikir, serta kesehatan fisik setiap individu karna tingginya tekanan kerja (Handoko, 2012, dalam Fahmi et al., 2025). stres kerja berupa keadaan fisik serta psikologis yang dirasakan seseorang akibat ketidakmampuan menyeimbangkan tugas dengan kemampuan yang dimiliki. Namun demikian, stres dapat pula menimbulkan respons yang beragam; pada kondisi tertentu, stres justru mampu meningkatkan kewaspadaan dan kesiapan seseorang dalam menghadapi situasi kerja (Sartika et al., 2025). Sehingga seluruh organisasi perlu memahami aspek penyebab stres kerja dan mengembangkan strategi manajemen stres yang efektif. Menurut Afandi (2018) dalam Kumalasari (2023), indikator stres kerja mencakup tuntutan peran dalam organisasi, tuntutan kerja, struktur organisasi, kepemimpinan serta tuntutan hubungan interpersonal.

Kinerja

Kinerja digambarkan sebagai hasil kuantitas atau kualitas yang diraih setiap pekerja sesudah mereka melaksanakan kewajibannya (Mangkunegara, 2017). Kasmir (2016) dalam Heriyanto & Handayani (2022) menegaskan jika kinerja seseorang dapat didukung dari aspek eksternal ataupun internal. Dalam konteks perangkat desa, kinerja menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan desa. Menurut Mangkunegara dalam jurnal Kumalasari et al. (2023), indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, kolaborasi, tanggung jawab melaksanakan tugas, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Dari dasar teori serta sebagian riset terdahulu yang sudah dijabarkan, peneliti mengajukan sebagian hipotesis seperti berikut:

H1: Kompetensi kerja berkontribusi secara signifikan pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali.

H2: Beban kerja berkontribusi secara signifikan pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali.

H3: Stres kerja berkontribusi secara signifikan pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali.

H4: Kompetensi kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berkontribusi secara signifikan pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali.

3. METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan metode kuantitatif berjenis eksplanatori (*explanatory research*), atau sebuah riset untuk menerangkan keterkaitan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2019). Dari perspektif eksplanasinya, kajian ini berjenis asosiatif kausal karna tujuannya untuk memahami sebab-akibat antara variabel yang akan di uji. Dengan berlandaskan dimensi waktu, sifat kajian ini dapat dikategorikan *cross-sectional* karna akan mengumpulkan data dalam satu periode.

Populasinya yaitu seluruh perangkat desa yang berada di Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali, yang totalnya 128 orang, mencakup Kepala Urusan (Kaur), Kepala Seksi (Kasi) serta Sekretaris Desa di 13 desa. Kemudian peneliti akan mengandalkan sampling jenuh (*sensus*), dimana setiap anggota populasi akan dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Melalui angket yang dibagikan kepada 128 perangkat desa, didapati 107 angket (83,6%) kembali yang dapat dianalisa datanya.

Datanya peneliti peroleh dari pembagian angket serta diukurkan dengan Likert lima poin, seperti (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Dalam membentuk landasan teori, data akan didukung dengan studi pustaka. Setiap instrument akan di ujikan validitasnya melalui korelasi Product Moment Pearson (validnya sebuah item jika mendapati $\text{sig} < 0,05$) serta diujikan reliabilitas dengan proksi Cronbach's Alpha (reliabelnya instrument jika mendapati Cronbach's Alpha $> 0,60$) (Ghozali, 2021).

Data perlu di ujikan multikolinearitas (hasil Tolerance dan VIF), normalitas (Kolmogorov-Smirnov), autokorelasi (Durbin-Watson) serta heteroskedastisitas (uji Glejser) untuk menjamin modelnya relevan dengan syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Ghozali, 2021). Kemudian datanya dianalisa dengan berbantuan SPSS versi 26 dari persamaan berikut ini:

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

Keterangan: Y = Kinerja Perangkat Desa; X1 = Kompetensi Kerja; X2 = Beban Kerja; X3 = Stres Kerja; α = konstanta; β = koefisien regresi; e = error.

Untuk mengujikan hipotesisnya akan mengandalkan uji t untuk memahami keterkaitan secara personal, uji F untuk memahami keterkaitan secara bersamaan serta koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel bebas dengan sig 5% (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Angket dibagikan kepada setiap partisipan, peneliti mendapati 107 angket (83,6%) yang dapat dianalisa ketahapan berikutnya. Karakteristik partisipan ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Perangkat Desa Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan.

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	88,8%
	Perempuan	12	11,2%
Usia	20–30 tahun	1	0,9%
	30–40 tahun	18	16,8%
	40–50 tahun	31	29,0%
	> 50 tahun	57	53,3%
Pendidikan	SLTP	4	3,7%
	SLTA	79	73,8%
	D3	5	4,7%
	S1	19	17,8%

Sumber: Pengolahan data primer, 2026

Dari Tabel 1, terbukti mayoritas partisipannya dari golongan laki-laki (88,8%), berumur > 50 tahun (53,3%), serta berpendidikan SLTA (73,8%). Dari segi jabatan, partisipannya mencakup Sekretaris Desa, Kepala Desa, Kepala Seksi, Kepala Dusun serta Kepala Urusan yang berada di 13 desa se-Kecamatan Simo, dengan mayoritas jabatan Kadus (32,7%).

Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil ujinya membuktikan setiap item variabelnya mendapati hasil sig-P value 0,000 (< 0,05), atau dianggap valid seluruhnya. Kemudian dihasilkan *Cronbach's Alpha* untuk X1 senilai 0,765, X2 senilai 0,685, X3 senilai 0,660, serta Y senilai 0,656 dimana keseluruhannya > 0,60 atau dianggap reliabel instrumentnya.

Kemudian model regresinya sudah relevan dengan syarat BLUE yang terbukti dari hasil Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 (> 0,05), atau sebaran datanya normal. Kemudian variabel bebas seluruhnya mendapati Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (X1: Tolerance 0,924, VIF 1,082; X2: Tolerance 0,882, VIF 1,133; X3: Tolerance 0,821, VIF 1,218), yang tidak bergejala multikolinearitas. Lalu setiap variabel bebas mendapati sig > 0,05 (X1=0,901; X2=0,789; X3=0,773), yang tidak bergejala heteroskedastisitas. Terakhir menghasilkan Durbin-Watson 1,878, yang ada direntang -2 hingga +2, yang tidak bergejala autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	27,589	13,821	0,000
Kompetensi Kerja (X1)	0,442	11,771	0,000
Beban Kerja (X2)	-0,180	-4,750	0,000
Stres Kerja (X3)	0,104	3,631	0,000

Sumber: Pengolahan data, 2026.

Dari Tabel 2, didapati model persamaanya berikut ini:

$$Y = 27,589 + 0,442X_1 - 0,180X_2 + 0,104X_3 + e \dots\dots\dots II$$

Hasil konstanta senilai 27,589 mencirikan jika setiap variabel bebasnya bernilai 0, maka Y bernilai 27,589. Koefisien regresi X1 senilai 0,442 membuktikan peningkatan 1 satuan akan mendukung peningkatan Y senilai 0,442 satuan. Koefisien regresi X2 senilai -0,180 bersifat negatif, membuktikan peningkatan 1 satuan akan mengurangi Y senilai 0,180 satuan. Koefisien regresi X3 sejumlah 0,104 membuktikan peningkatan 1 satuan akan mendukung peningkatan Y senilai 0,104 satuan dengan konstan syarat setiap variabel lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t dan Uji F.

Variabel	t / F hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi Kerja → Kinerja	11,771	0,000	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja → Kinerja	-4,750	0,000	Berpengaruh signifikan
Stres Kerja → Kinerja	3,631	0,000	Berpengaruh signifikan
Simultan (Uji F)	64,885	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan data, 2026.

Dari tabel tersebut, dihasilkan untuk X1 mendapati t hitung 11,771 dengan sig 0,000 (< 0,05), atau H1 diterima: di asumsikan jika X1 berkontribusi pada Y secara signifikan positif. Kemudian X2 mendapati t hitung -4,750 dengan sig 0,000 (< 0,05), atau H2 diterima: di asumsikan jika X2 berkontribusi pada Y secara signifikan negatif. Kemudian X3 mendapati t hitung 3,631 dengan sig 0,000 (< 0,05), atau H3 diterima: di asumsikan jika X3 berkontribusi pada Y secara signifikan positif.

Kemudian dihasilkan F hitung senilai 64,885 dengan sig 0,000 (< 0,05), atau H4 diterima: di asumsikan jika setiap variabel bebasnya berkontribusi secara simultan pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali secara signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²).

R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,809	0,654	0,644	Kategori pengaruh kuat (61%–80%)

Sumber: Pengolahan data, 2026.

Dari tabel tersebut, didapati Adjusted R Square senilai 0,644 menggambarkan kesanggupan variabel bebas untuk menerangkan 64,4% variasi variabel Y, dengan selisih 35,6% diterangkan aspek lainnya diluar pembahasan meliputi lingkup pekerjaan, kompensasi, kepemimpinan atau budaya kerja. Hasil koefisien determinasi 64,4% tersebut dikategorikan pengaruh kuat.

Pembahasan

Kompetensi kerja terbukti berkontribusi pada kinerja perangkat desa secara signifikan positif. Hasilnya konsisten dengan Rosul Abadi dan Mas (2024) yang memperjelas jika kompetensi berupa kesanggupan seseorang terkait efektivitas kinerjanya. Perangkat desa dengan pengetahuan yang memadai tentang tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan teknis yang baik, serta sikap kerja yang disiplin dan bertanggung jawab, dapat menuntaskan tugas secara maksimal meskipun perlu merangkap beberapa jabatan akibat kekurangan SDM. Kemudian hasilnya relevan dengan kajian Heriyanto et al. (2022) yang membuktikan kinerja seseorang dapat didukung dari kompetensi secara signifikan.

Beban kerja terbukti berkontribusi pada kinerja perangkat desa secara signifikan negatif. Hasilnya konsisten dengan Tarwaka (2015) dalam Yohana Ivonista et al. (2025) jika berlebihannya beban kerja akan mengurangi produktivitas, memicu kelelahan serta kesalahan dalam bekerja. Kondisi di Kecamatan Simo yang mengharuskan perangkat desa merangkap beberapa jabatan sekaligus akibat kekurangan SDM menciptakan beban kerja yang jauh melampaui kapasitas normal, sejalan dengan persepsi Kumalasari et al. (2023) jika ketidakseimbangan antara kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan masalah dalam pencapaian kinerja. Lalu hasilnya relevan dengan David et al. (2024) dan Sartika et al. (2025) yang menegaskan jika kinerja seseorang dapat dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja.

Stres kerja terbukti berkontribusi pada kinerja perangkat desa secara signifikan positif. Hasilnya memperjelas jika dalam konteks tertentu, stres kerja pada tingkat yang masih dapat dikelola justru mendorong perangkat desa untuk berupaya maksimal serta termotivasi dalam menuntaskan tugasnya, sejalan dengan konsep eustress (stres positif) yang dapat berfungsi sebagai motivator. Perangkat desa di Kecamatan Simo yang bertanggungjawab atas pelayanan masyarakat tampak tetap berupaya mempertahankan kualitas kinerjanya meskipun mengalami tekanan akibat tumpang tindih tugas. Relevan dengan hasil Feris (2022) yang menemukan pengaruh positif stres kerja dalam kondisi tertentu, namun berbeda dengan temuan Heriyanto & Handayani (2022) yang menemukan pengaruh negatif signifikan, sehingga perbandingan hasilnya diakibatkan karakteristik partisipan serta konteks organisasi yang berbeda.

Dari segi simultan, seluruh variabel bebasnya dapat berkontribusi pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo secara signifikan dengan kontribusi 64,4%. Hasil ini memperkuat *Performance Theory* yang menegaskan kinerja seseorang dihasilkan dari interaksi antar keahlian, tuntutan kerja serta kondisi psikologis, dan konsisten dengan temuan Heriyanto & Handayani (2022) yang menegaskan jika kinerja seseorang dapat didukung dari pengelolaan beban serta stres kerja yang baik juga ditingkatkan dengan kompetensi secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan pelaksanaan studi ini ingin menganalisa pengaruh kompetensi kerja, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja perangkat desa se-Kecamatan Simo, Kabupaten Boyolali. Dihasilkan jika X1 berkontribusi pada Y secara signifikan positif ($t = 11,771$; $\text{sig} = 0,000$), X2 berkontribusi pada Y secara signifikan negatif ($t = -4,750$; $\text{sig} = 0,000$), dan X3 berkontribusi pada Y secara signifikan positif ($t = 3,631$; $\text{sig} = 0,000$). Dari segi simultan, keseluruhan variabel bebas berkontribusi pada Y secara signifikan ($F = 64,885$; $\text{sig} = 0,000$) dengan Adjusted R Square senilai 0,644 atau 64,4%, yang dikategorikan pengaruh kuat, dengan selisih 35,6% diterangkan aspek diluar pembahasan.

Dari hasil pembahasan ini, Pemerintah Desa se-Kecamatan Simo disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi seluruh perangkat desa, mencakup peningkatan pengetahuan regulasi desa, keterampilan teknis administrasi, serta penguatan sikap kerja profesional, terutama bagi perangkat desa yang harus menjalankan tugas di luar bidang keahliannya akibat kekurangan SDM. Pemerintah Desa dan Pemerintah Kecamatan Simo juga disarankan untuk mengupayakan penambahan formasi perangkat desa kepada Pemerintah Kabupaten Boyolali guna mengurangi tumpang tindih tugas yang menjadi akar permasalahan beban kerja berlebih, serta menata ulang pembagian tugas dan tanggung jawab secara lebih proporsional agar beban kerja setiap perangkat desa seimbang dengan kapasitasnya.

Selain itu, pimpinan desa dan perangkat desa disarankan menjaga agar tekanan kerja dapat dikelola secara konstruktif, melalui penerapan program manajemen stres, komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan, pemberian apresiasi atas capaian kerja, serta penciptaan lingkup kerja yang suportif serta kondusif. Untuk peneliti berikutnya dapat meluaskan cakupan wilayah riset dengan mencantumkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa, serta mempertimbangkan penggunaan metode lainnya supaya mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, F. M., Marliani, S., Yuliawati, J., Buana, U., & Karawang, P. (2025). The effect of workload and work stress on employee performance in the Communication and Informatics Service of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., Arman, A., & Muslim Indonesia, U. (2021). The influence of work fatigue, work stress, work motivation and workload on nurse performance in Makassar City Hospital. *An Ideal Health Journal*, 1(2).
- David, Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1). <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Fahmi, M., Andika, J., Yppi, U., & Rosyidi, R. S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Rembang. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(4), 542–552. <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i4.5118>
- Feris, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19, 768–778.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Heriyanto, & Handayani, S. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2).
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran evaluasi kinerja dalam organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 106–117. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786>
- Ivonista, Y., Kurniawan, A. P., & Wisang, I. V. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, 1(2), 263–276. <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v1i2.150>
- Kumalasari, Y., Dewi, A. S., & M, A. P. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 190–202. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1467>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Muskin, A. (2023). Implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (kritik terhadap pemberhentian perangkat desa di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Kajian Hukum Islam*, 56–66.

- Mustakim, S., Hipni, I., & Parela, E. (2021). Evaluasi pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1250v>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosul Abadi, M., & Mas, M. (2024). Pengaruh kompetensi SDM dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan KB Kota Pasuruan. *JIM*, 10(3). <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim>
- Sartika, Y., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. *Jurnal*, 36(2).
- Sugiarto, E., Setyowati, T., Septy, H., & Umamy, H. (2025). Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan kualitas pelayanan terhadap kinerja aparatur desa di Desa Harjomulyo Kecamatan Silo. *Jurnal Ekonomika*, 18(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v18i2.937>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utami, R. T., Wulandari, S., Wibowo, S. N., & Liyanah. (2022). Effect of competency and workload on work stress on employees of PT. Pramadani Cipta Kreasi Kab. Cirebon. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 563–570. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1008>
- Widiana, I. M. E., Surya, A., Desmon, D., Yudhinanto, Y., Hasbullah, H., & Meidasari, E. (2025). Pengaruh kompetensi, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai desa. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 719–730. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.3574>