

**Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa
Di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Nita, Desa
Nitakloang, DesaTebuk dan Desa Lusitada)**

Ellysa Rosdiana Juri
Universitas Nusa Nipa
email:lissajuri99@gmail.com

Immanuel Wellem
Universitas Nusa Nipa

Yosef Tonce
Universitas Nusa Nipa

Abstract.

This research aimed to (1) determine the description of apparatus performance, competence, and work passion; (2) analyse the influence of competence and work passion on the performance of village apparatus in Nita Sub-district, Sikka Regency (Nita Village, Nitakloang Village, Tebuk Village and Lusitada Village) both partially and simultaneously.

The population in this study was the village apparatus in Nita Sub-district, Sikka Regency (Nita Village, Nitakloang Village, Tebuk Village and Lusitada Village) with a total sampel of 36 participants. Due to the limited population, this research was conducted through census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods in the form of multiple linear regression. Hypothesis testing was done through t test and F test. The results of descriptive analysis showed that the village apparatus, competence, and work passion variable were categorized as good.

The statistical results of the t test indicated that partially the variables of competence and work passion had a positive and significant effect on village apparatus performance. The statistical results of the F test indicated that simultaneously competence and work passion variable had a significant effect on village apparatus performance. Meanwhile, the results of determination analysis indicated that the two independent variables in this study were able to explain the variation in the fluctuation of the work performance of village apparatus in Nita Sub-district, Sikka Regency (Nita Village, Nitakloang Village, Tebuk Village, and Lusitada Village) by 36.5%

Keyword: Competence, Work Passion, Village Apparatus Performance

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja aparatur, kompetensi, dan semangat kerja; (2) menganalisis pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja

aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada), berjumlah 36 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan Uji F.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja aparatur, kompetensi dan semangat kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) sebesar 36,5%.

Kata kunci: Kompetensi, Semangat Kerja, Kinerja Aparatur.

LATAR BELAKANG

Pemerintah Indonesia telah menerapkan desentralisasi sejak tahun 1999 dengan tujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan dan pengambilan keputusan di tingkat lokal. Desentralisasi ini melibatkan banyak pihak, termasuk aparatur desa yang berperan penting dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan di tingkat desa. Namun, masih terdapat permasalahan dalam hal kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa UU Desa menjelaskan tentang kantor desa dan aparatur desa secara umum. Kantor Desa merupakan kantor yang dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan desa. Kantor desa dan memiliki staf yang terdiri dari sekretaris desa dan staf administrasi lainnya. Aparatur Desa merupakan Aparatur atau pejabat yang bekerja di kantor desa dan bertugas untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah desa. Aparatur desa terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, dan staf administrasi lainnya yang di angkat oleh kepala desa.

Desa memiliki kekuatan hukum dalam menjalankan pemerintahannya dibawah kepala desa serta perangkat desa lainnya yang juga diawasi oleh BPD atau Badan Permusyawaratan Desa. Hal ini tercantum dalam berbagai aturan serta pengertian desa menurut UU No.6 Tahun 2014 tersebut yang harus dipahami oleh warga Negara Indonesia.

Seperti halnya Pemerintahan desa yang berada di kecamatan Nita, terdiri dari beberapa desa yaitu Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada yang keseluruhan jumlah aparaturnya 36 orang. Setiap kantor desa memiliki kepala desa dan perangkat desa yang mempunyai tugas masing-masing dalam instansi tersebut. Untuk mencapai target yang diinginkan sangat dibutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja aparatur.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawannya melalui berbagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu kunci sukses dalam keberhasilan suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari terlepas dari peran karyawan yang memiliki kinerja yang baik pada organisasi tersebut. Oleh

karena itu karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu kinerja yang optimal. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja aparatur yang ada di dalamnya.

Setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja aparatur yang ada di dalamnya. Kinerja aparatur adalah yang mempengaruhi beberapa banyak memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2018) kinerja merupakan ukuran sejauh mana individu atau kelompok mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi.

Setiap instansi juga tentu mengharapkan aparaturnya dapat menjalankan tugas pemerintahan di lembaga instansi atau organisasi agar dapat mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Bisa juga disimpulkan bahwa kinerja aparatur merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan ukuran yang berlaku untuk tugas yang diberikan kepada tiap pegawai sesuai dengan kriteria yang diberikan dalam waktu tertentu.

Kinerja aparatur merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Simamora (2002:423) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat *performance*.

Berdasarkan hasil penjelasan sebelumnya untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja aparatur di empat desa yaitu Desa Nita, Desa Nitaklong, Desa Tebuk dan Desa Lusitada maka dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner ke 20 responden.

Tabel 1.1 Hasil kuesioner prasurvei mengenai kinerja aparatur di Kantor Desa (Desa Nita, Desa Nita Kloang, Desa Nita Tebuk dan Desa Lusitada)

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	3	6	13	39	13	52	1	5	102	150	68,00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	1	3	27	108	2	10	121	150	80,67
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	2	2	1	2	18	54	8	32	1	5	95	150	63,33
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	0	0	2	4	15	45	13	52	0	0	101	150	67,33
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	4	8	1	3	22	88	3	15	114	150	76,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	24	96	6	30	126	150	84,00
Jumlah												659	900	73,22
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 15 orang,														

Jumlah Pernyataan: 7, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%

Sumber: Hasil oleh data kuesioner prasurey 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa kinerja aparatur desa belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total sebesar 73,22%. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Dengan demikian terdapat gap sebesar 26,78% (100%-73,22%) yang menjadi permasalahan kinerja aparatur di ke empat desa.

Selanjutnya variabel kinerja aparatur desa terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) *Quality* (68%), 2) *Time Lines* (63,33%), dan 3) *Cost Effectiveness* (67,33%). Setelah melakukan wawancara ada tiga mempengaruhi kualitas aparatur desa di kecamatan Nita adalah sikap, disiplin kerja, etika kerja, motivasi, keterampilan dan pendidikan. Faktor yang mempengaruhi ketepatan waktu (*Time Limes*) adalah aparatur desa memiliki tingkat absensi atau kehadiran yang tinggi dan aparatur desa sangat lambat jika melaksanakan tugasnya membuat masyarakat harus menunggu lama dan selalu berulang-ulang mengurus keperluannya tersebut. Faktor yang mempengaruhi efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) adalah penggunaan alokasi dana desa.

Permasalahan kinerja pegawai aparatur desa tidak terjadi dengan sendirinya dalam penelitian ini faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah kompetensi. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kompetensi dalam hal ini kompetensi akan memainkan peran yang sangat penting bagi organisasinya.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengenal keterampilan, wawasan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kompetensi menurut Dessler, Gary (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Hal ini juga didukung menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Pentingnya kompetensi terhadap organisasi untuk meningkatkan kemampuan, motivasi serta keterampilan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja aparatur desa. Kompetensi dapat memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi, kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dalam kaitannya kompetensi pegawai, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kompetensi tersebut setiap pegawai merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya sehingga perlu diberdayakan secara optimal untuk menghasilkan suatu produk yang lebih baik, efektif dan efisien.

Semangat Kerja menurut Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasinya akan terbatas pada apa yang diperintahkan sebaliknya adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dan penuh komitmen. Semangat kerja ditunjukkan melalui pola

kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Pentingnya Semangat kerja bagi organisasi adalah dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai. Pada dasarnya semangat kerja berhubungan dengan kebutuhan pegawai, apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka semangat kerja pegawai akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan pegawai guna meningkatkan semangat kerja pegawai. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditukjkan kepada pengarahannya dengan jalan menimbulkan, menghidupkan serta menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara pada ke empat desa di Kecamatan Nita para pegawai mengatakan bahwa kompetensi yang terjadi antara kepala desa dan pegawai sangatlah rendah karena pada saat melakukan pekerjaan kemampuan tiap pegawai berbeda dan bidang pekerjaan menjadi penghalang dalam melakukan pekerjaan karena kurangnya kompetensi.

Kompetensi dan Semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti pada terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut

Tabel 1.2 Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Aparatur	a. Berpengaruh positif dan signifikan	Siregar, et al (2020), Konjongian, et al. (2021), Riyanto & Anto (2022), Lumanauw (2022)
		b. Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Rosmaini & Tanjung (2019)
2	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Aparatur	a. Berpengaruh positif dan signifikan	Pratama & Wardani (2017), Syihab et al (2020), Riyanto & Anto (2022), Isili et al (2022)
		b. Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Putra (2017)

Sumber : *Research Gap Penelitian Terdahulu*

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa hasil peneliti terdahulu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa dan ada hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa semangat kerja tidak signifikan terhadap kinerja aparat desa. Dari hasil peneliti yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan empiris tentang sejauh mana pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap kinerja aparat desa, dan inilah sebagai celah untuk hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Aparatur

Menurut Simamora (2002:423) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat *performance*. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Kompetensi

Wibowo (2016:217) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Wahyudi (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu : 1) Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang sebenarnya dilakukan. 2) Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. 3) Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya 4) Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. 6) Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. 7) Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. 8) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti : rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2010:246) Semangat Kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang lebih ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Moekjiat (2012:122) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai ini dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekal marah, sering sakit, suka membantu, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Hipotesis Penelitian

H1 : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- H2 : Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H3 : Kompetensi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yang bersifat Asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Pemerintah desa di empat desa (pada Desa Nita, Desa Nitaklong, Desa Tebuk, dan Desa Lusitadas) Kecamatan Nita yang berjumlah 36 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel kompetensi adalah 78,19% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel semangat kerja adalah 80,14 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja aparatur adalah 66,90% dengan kategori cukup baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja aparatur (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Kompetensi	2,346	0,025	Berpengaruh Signifikan
	Semangat Kerja	2,310	0,027	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.14 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X₁) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,346 dengan nilai signifikan sebesar 0,025. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja aparatur. Artinya jika variabel Kompetensi semakin ditingkatkan maka Kinerja aparatur akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Semangat Kerja (X₂) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,310 dengan nilai signifikan sebesar 0,027. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja aparatur. Artinya jika variabel Semangat Kerja semakin meningkat maka Kinerja aparatur akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas kompetensi (X1) dan semangat kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Aparatur (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440,871	2	220,436	9,479	0,001
	Residual	767,434	33	23,256		
	Total	1208,306	35			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Aparatur sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Kompetensi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), dan Semangat Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,604	0,365	0,326	4,8224
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,365 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas: Kompetensi dan Semangat Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Nita sebesar 36,5 (diperoleh dari $0,365 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 63,5% (diperoleh dari: $100\% - 36,5$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian

yang dilakukan oleh: 1) *Kojongian, et al (2021)*; 2) *Rosmaini, R., & Tanjung, H (2019)*. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada).

Perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) adalah 66,90%, sehingga terdapat *gap* sebesar 33,10%.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi *gap* variabel kinerja Pegawai maka Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) harus mampu memperbaiki Kompetensi terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 78,19%. (masih terdapat *gap* sebesar 21,81%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1) *Work motivation under time pressure* (81,11%: Baik). Motivasi kerja di bawah tekanan waktu mengacu pada dorongan, antusiasme, dan keteguhan yang dialami individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya ketika dihadapkan pada batasan waktu atau tenggang waktu yang terbatas. Ini adalah faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi tingkat motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif dalam jangka waktu tertentu. Ketika individu berada di bawah tekanan waktu, mereka sering merasakan urgensi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Beberapa faktor umum yang mempengaruhi motivasi kerja di bawah tekanan waktu meliputi: Motivasi intrinsik: Keinginan internal untuk melakukan dengan baik dan mencapai kepuasan pribadi dari menyelesaikan tugas di bawah tekanan waktu. Beberapa individu berkembang dalam tantangan dan mungkin menemukan tekanan waktu yang merangsang. Motivasi ekstrinsik: Faktor eksternal seperti penghargaan, pengakuan, atau promosi yang mendorong individu untuk tampil di bawah tekanan waktu. Janji insentif atau hasil positif dapat meningkatkan tingkat motivasi. Signifikansi tugas: Ketika individu menganggap pekerjaan mereka bermakna dan penting, hal itu dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memenuhi tenggat waktu, bahkan di bawah tekanan waktu. Memahami dampak dan nilai pekerjaan mereka dapat memberikan rasa tujuan. Penetapan tujuan: Menetapkan tujuan yang jelas dan dapat dicapai dalam kerangka waktu tertentu membantu individu memfokuskan upaya mereka dan tetap termotivasi. Memecah tugas menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan dapat dikelola dapat mencegah perasaan kewalahan dan meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung: Lingkungan kerja yang positif dengan kolega dan manajer yang mendukung dapat meningkatkan motivasi di bawah tekanan waktu. Dorongan, kerja tim, dan komunikasi yang efektif dapat mengurangi stres dan menumbuhkan motivasi. Keterampilan manajemen waktu: Memiliki keterampilan manajemen waktu yang efektif dapat meningkatkan motivasi di bawah tekanan waktu. Memprioritaskan tugas, menetapkan tenggat waktu yang realistis, dan mengalokasikan waktu secara efisien dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Manajemen stres: Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi. Mengembangkan teknik manajemen stres yang efektif, seperti latihan relaksasi atau istirahat sejenak, dapat membantu individu mempertahankan motivasi bahkan saat menghadapi tekanan waktu. Penting untuk dicatat bahwa sementara tekanan waktu dapat menjadi faktor motivasi bagi

sebagian individu, tekanan waktu yang berlebihan atau kronis tanpa dukungan atau sumber daya yang memadai dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan, dan penurunan kinerja. Organisasi harus berusaha untuk menyeimbangkan tekanan waktu dengan harapan yang realistis, alokasi sumber daya yang tepat, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengoptimalkan motivasi kerja. 2) *Collaborativeness* (83,89%: Baik) Kolaborasi adalah proses kerjasama antara individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Secara umum, kolaborasi melibatkan berbagi ide, pengetahuan, dan sumber daya untuk menciptakan solusi yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu. Kolaborasi seringkali melibatkan interaksi dan komunikasi aktif antara anggota tim atau kelompok yang bekerja bersama. *Collaborativeness* (keterlibatan dalam kolaborasi) merujuk pada sifat atau kemampuan untuk terlibat dalam proses kolaboratif. Seseorang yang memiliki sifat kolaboratif biasanya memiliki kemampuan untuk bekerja sama, mendengarkan dengan baik, berbagi ide-ide mereka, dan terbuka terhadap masukan dan sudut pandang orang lain. Mereka juga cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan membangun hubungan kerja yang positif dengan orang lain. Ketika seseorang atau kelompok memiliki *collaborativeness* yang tinggi, mereka mampu membangun lingkungan kerja yang inklusif dan mempromosikan pertukaran informasi yang efektif. Mereka lebih mungkin untuk menciptakan solusi inovatif dan mencapai hasil yang lebih baik melalui kerjasama tim. *Collaborativeness* juga dapat diterapkan di berbagai konteks, baik di tempat kerja, dalam proyek tim, maupun dalam komunitas sosial. Dalam era di mana kerja tim dan sinergi sangat dihargai, *collaborativeness* menjadi kualitas yang penting bagi individu dan organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Semangat Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Aparatur akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Semangat Kerja ditingkatkan maka Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang t signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) *Pratama dan Wardani (2017)*; 2) *Syihab et al (2020)*; 3) *Riyanto dan Anto (2022)*; 4) *Isili et al (2022)*. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada).

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi gap variabel kinerja Aparatur maka Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) harus mampu memperbaiki Semangat Kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel 80,14%. (masih terdapat *gap* sebesar 19,86%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1) Tingkat Absensi 77,22% (Baik) Tingkat absensi adalah sebuah

sistem pencatatan kehadiran atau ketidakhadiran seseorang dalam suatu aktivitas atau tempat. Tingkat absensi merujuk pada ukuran atau presentase kehadiran individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Tingkat absensi dapat digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran dalam organisasi. Cara meningkatkan tingkat absensi adalah dengan mengidentifikasi tren kehadiran, mengelolah kedisiplinan, dan merencanakan sumber daya dengan lebih efektif.

Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kompetensi dan Semangat Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kompetensi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1) Riyanto, S., & Anto, D.C (2020); 2) Pratama, & Wardani, A. (2017).

Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Semangat Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel Kompetensi secara simultan (bersama-sama dengan variabel Semangat Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Kompetensi secara bersama-sama dengan Variabel Semangat Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Kompetensi adalah 78,19% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Semangat Kerja adalah 80,14% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 66,90% dengan kategori cukup baik. 2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) a) Variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. b) variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Semangat Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3) Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (X_1) dan variabel Semangat Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Pegawai pada Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada). 4) Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Semangat Kerja mampu

menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) sebesar 36,5%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepada Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) di sarankan untuk : a) Meningkatkan Kinerja Aparatur dengan memperbaiki Kompetensi. Pimpinan harus mempertimbangkan fleksibilitas dalam jadwal kerja yang dimiliki oleh perangkat desa sehingga perangkat desa dapat berkerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki tanpa adanya hambatan. b) Meningkatkan Kinerja Aparatur dengan memperbaiki Semangat Kerja Pimpinan harus memberikan implementasi kebijakan kehadiran yang jelas dan tegas sehingga perangkat desa dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang jelas sesuai dengan aturan absensi harian sehingga dapat meningkatkan semangat kerja yang baik. c) Meningkatkan Kinerja Aparatur dengan memperbaiki Tingkat Absensi dengan cara mengidentifikasi tren kehadiran, mengelolah kedisiplinan, dan merencanakan sumber daya dengan lebih efektif.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2017. *Human resource management*. England: Pearson Education Limited, INC.
- Isili, A. Y., Tewel, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh knowledge sharing, human relation dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi Sulut di masa pandemi covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1438-1448.
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022, March). The effect of workload on employee performance with job stress as intervening variable in the land agency office of sikka regency. in *international conference of business and social sciences* (pp. 623-633).
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh kompetensi, semangat kerja dan tim kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81-90.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194-204.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210-6217.
- Wahyudi, A., Ngumar, S., & Suryono, B. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa pada pemerintah desa di kabupaten sumbawa. *Jurnal Keuangan Proceedings*, 1(1), 360-371.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad