

**Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Aparatur Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada
Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada)**

Ana Nita Dua Nurak
Universitas Nusa Nipa
email: nurakananita684@gmail.com

Immanuel Wellem
Universitas Nusa Nipa

Kristiana Reinildis Aek
Universitas Nusa Nipa

Abstract.

The background of this research is that the performance of the village government apparatus in the Nita sub-district has not been maximized. This study aimed to (1) find out the description of apparatus performance, workload, and career development in villages in Nita sub-district, Sikka regency; (2) analyze the influences of workload and career development on village apparatus in Nita sub-district of Sikka regency both partially and simultaneously.

The population in this research was the village government apparatus in the Nita sub-district, totaling 36 people. This research was conducted by census or saturated sampling because the population is limited. Data were collected through questionnaires, then data were analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the t-test and f-test.

The descriptive analysis showed that the variables of apparatus performance, workload, and career development were categorized as good. The statistical results of the t-test show that the workload and career development variables simultaneously workload and career development variables simultaneously has a significant influence on the performance of the village apparatus performance. The results of the determination analysis show that the two independent variables in this study can explain the fluctuation of village government apparatus in Nita sub-district by 35.0%.

Keywords: *Workload, Career Development, Apparatus Performance*

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja aparatur, beban kerja, dan pengembangan karir pada Desa di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka; (2) menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan karir 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 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, Beban Kerja dan Pengembangan Karir dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita sebesar 35,0%.

Kata kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Aparatur.

LATAR BELAKANG

Kecamatan Nita yang berada di kawasan Kabupaten Sikka, Kecamatan Nita berada sekitar 12 kilometer dari ibu kota Kabupaten Sikka. Pusat pemerintahannya berada di desa Nita. Terdapat 12 desa dalam cakupan kecamatan Nita, dalam cakupan 12 desa terdapat 4 desa yaitu desa Nita, desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada. Beban kerja dan pengembangan karir menjadi salah satu penghambat peningkatan kinerja aparatur, kurangnya sumber daya manusia yang baik dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja aparatur. oleh karna itu, perlu adanya berbagai cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui peningkatan beban kerja dan pengembangan karir.

Menurut Sedarmayanti (2001:50) kinerja merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Kemudian ada pendapat para ahli yang mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi, yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006:25).

Perusahaan atau organisasi memiliki peran sebagai bagian yang mengelola sumber daya manusia yang nantinya akan digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam hal mengelola tersebut diperlukan adanya suatu pengukuran dari hasil kinerja karyawan yang akan memberikan gambaran mengenai perilaku karyawan dan cara bekerjanya sehingga dari gambaran tersebut perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengatur tenaga kerjanya secara

baik. Untuk itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena di lapangan bahwa kinerja karyawan Kantor Desa Nita, Desa Nitaklong, Desa Tebuk dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita Kabupaten Sikka mengalami penurunan yang disebabkan pegawai merasa jenuh dengan pekerjaannya dan juga beberapa faktor yang menurut penulis berdampak positif seperti beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam instansi pemerintah desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh aparat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, pengaruh kinerja aparat sangat berdampak bagi sebuah instansi pemerintahan.

Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pentingnya beban kerja dalam suatu lembaga pemerintah adalah sebagai pedoman bagi pekerja untuk mengetahui jenjang karir dan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut. Untuk mendukung penyempurnaan struktur organisasi, sebagai dasar untuk membuat Standar Operasional Prosedur terkait aktivitas pekerjaan, tugas, dan jabatan dalam lembaga untuk menentukan kebutuhan pengembangan dalam diri pegawai. Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerjaan tersebut (Munandar, 2015). Semakin tinggi beban kerja yang diemban seorang karyawan itu akan membuatnya lelah dan tidak semangat dalam bekerja. Sebaliknya jika beban yang diberikan terlalu ringan maka ini akan menyebabkan karyawan akan menganggap enteng sebuah pekerjaan atau bisa timbul rasa jenuh dan bosan dalam bekerja.

Menurut Simamora (2012:273) pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pentingnya pengembangan karir dalam sebuah instansi pemerintah akan membuat pegawai memiliki kesempatan bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan, pegawai bias memanfaatkannya untuk membangun relasi melalui interaksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan karir seorang. Pengembangan karir pada Desa Nita, Desa Nitaklong, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada tidak terlihat dapat berkembang secara optimal maka dari itu terdapat beberapa cara yang harus ditempu oleh instansi agar kinerja pegawai dapat meningkat secara efektif dan efisien. Salah satunya dengan cara memberi kepastian terhadap pengembangan karir yang baik kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga produktivitas pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan pada empat Kantor Desa di Kecamatan Nita yaitu Desa Nita, Desa Nitaklong, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh pegawai, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki kepala

bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Masalah lain yang terjadi adalah beban kerja. Beban kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Selain beban kerja yang terlalu tinggi, beban kerja yang rendah juga dapat menurunkan kinerja karyawan karna membuat kemampuan yang ada dalam diri karyawan menjadi tidak dipergunakan dengan optimal. Hal ini ditandai dengan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin & Rusell (2015) dalam (Muhyi, 2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu; *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need For Supervision* dan *Interpersonate impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai pada Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada di Kecamatan Nita maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey kinerja pegawai Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa 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	2	4	10	30	18	72	0	0	106	150	70,67
2	<i>Quantity</i>	0	0	4	8	1	3	25	100	0	0	111	150	74,00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	1	1	10	20	10	30	9	36	0	0	87	150	58,00
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitasbiaya)</i>	2	2	2	4	7	21	18	72	1	5	104	150	69,33
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	9	18	5	15	13	52	3	15	100	150	66,67
6	<i>Interpersonal Import</i>	1	1	2	4	1	3	7	28	19	95	131	150	87,33
Jumlah												639	900	71,00

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

Sumber data: Hasil olah data kuesioner pra-survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 639 dari skor ideal 900 atau dengan presentase 71,00%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 22,94% yang menjadi

permasalahan kinerja pegawai Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada.

Selanjutnya, variabel kinerja aparatur (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah: *Time Lines* (58,00%), *Need For Supervision* (66,67%) dan *Cost Effectivities* (68,00%). Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan adanya beberapa aparat yang belum mampu memenuhi standar kualitas yang ditentukan, selain itu terdapat aparat yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan. hasil wawancara juga menunjukkan adanya beberapa aparat yang belum mampu menggunakan anggaran secara efektif.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetap ditentukan oleh banyak faktor. dalam penelitian ini, faktor utama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, Maka dalam hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Aparatur

Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, "kinerja adalah, "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2012: 65) kinerja adalah, "Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Hannani (2016:4) menyatakan bahwa "beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan dari tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja." Siswanto (2014:38) mengemukakan bahwa "beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus siselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja unit organisasi."

Tujuan analisis beban kerja Koesomowidjojo (2017:20) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia. Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
- 2) Menyempurnahkan (*Redesign*) tugas jabatan. Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (*Optimum*).
- 3) Menyempurnahkan (*Redesign*) struktur organisasi, Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih jadi menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
- 4) Menyempurnahkan (*Redesign*) *Standar Operating procedure* (*Sop*) Menyempurnahkan SOP karena adanaya *Redesign* tugas/aktivitas jabatan dan

penyempurnaan struktur organisasi. 5) Menentukan Standar Waktu (*Standar Time*) tugas dan aktivitas Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup seperti (*workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seorang.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa.
- H3 : Beban Kerja dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa.

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 Nitakloang, 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 beban kerja adalah 68,08% dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel pengembangan karir adalah 55,06 % dengan kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja aparatur adalah 74,17% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (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	Beban Kerja	-3,461	0,002	Berpengaruh Signifikan
	Pengembangan Karir	2,645	0,012	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 Beban Kerja (X₁) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -3,461 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. 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 Beban Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Artinya jika variabel Beban Kerja semakin menurun maka Kinerja Aparatur akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,645 dengan nilai signifikan sebesar 0,012. 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 Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Artinya jika variabel Pengembangan Karir 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 beban kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) 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	331,003	2	165,501	8,895	0,001
	Residual	613,997	33	18,606		
	Total	945,000	35			
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir						
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,895 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 : Beban Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (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>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,592	0,350	0,311	4,31346
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Beban Kerja dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk, dan Desa Lusitada) sebesar 35,0% (diperoleh dari : $0,350 \times 100\%$.) Sedangkan sisanya sebesar 0,65% (diperoleh dari: $100\% - 0,35\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja menurun maka Kinerja Aparatur akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja menurun maka Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Beban 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 Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Kherisna Wijaya, Dr. Retno Purwani,

S.E.,MM Setyaningrum , (2020); 2) R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata, (2018). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif 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) perlu meningkatkan Kinerja Aparaturnya. 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 74,17%, sehingga terdapat *gap* sebesar 25,83%.

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 Beban Kerja terutama beberapa indikator yang persentasenya di atas persentase persepsi variabel 68,08%. (masih terdapat *gap* sebesar 31,92%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah sebagai berikut ini: 1)Tuntutan Fisik (70,56%: Baik). Tuntutan Fisik merupakan tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan yang spesifik dan jelas (konkrit). Tuntutan fisik dilakukan untuk memberdayakan kemampuan fungsi fisik dari seseorang. Yang termasuk tuntutan fisik adalah beban kerja, tekanan kerja dan kecepatan kerja.

2) Beban Usaha Mental dan Tekanan Psikologis (68,06%: Baik) Beban usaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Sedangkan tekanan psikologis adalah kondisi emosi seseorang yang terjadi ketika tuntutan eksternal muncul melebihi kemampuan penyesuaian diri orang tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir 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 Pengembangan Karir semakin meningkat maka Kinerja Aparatur akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Pengembangan Karir semakin meningkat 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 kedua yang diajukan, yaitu: Pengembangan Karir 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 Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Syahputra, M. D., & Tanjung. H. (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja Aparatur maka Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) harus mampu meningkatkan Pengembangan Karir. Meskipun Pengembangan Karir termasuk kriteria cukup tinggi (55,06%), namun masih terdapat *gap* sebesar 44,94%. *Gap* ini harus diatasi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya berada di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini: 1) Mutu Kinerja yang dimiliki (57,41%: Cukup Baik) Mutu kinerja adalah kemampuan perusahaan yang mempertahankan tingkat kesesuaian dalam jangka panjang. Mutu kinerja yang dimiliki merujuk pada kinerja tim dan kinerja individu pada setiap aparat.

Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir 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 Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) dikelola 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: Beban Kerja dan Pengembangan Karir 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 Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Aparatur antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Rizal Nabawi (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

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 Beban Kerja adalah 68,08% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Pengembangan Karir adalah 55,06% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja aparatur adalah 74,17% dengan kategori baik. 2) Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial), a) Variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Apabila variabel Beban Kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. b) variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur. Apabila variabel Pengembangan Karir semakin meningkat 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 Beban Kerja (X_1) dan variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Aparatur pada Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada). 4) Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Nita (Desa Nita, Desa Nitakloang, Desa Tebuk dan Desa Lusitada) sebesar 3,50%.

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 Beban Kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para aparat sehingga dapat meningkatkan kinerja aparat, selain itu dapat memberikan tugas-tugas sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperoleh agar aparat tidak terbebani dengan pekerjaan lain yang bukan bidangnya. b) Meningkatkan Kinerja Aparatur dengan memperbaiki Pengembangan Karir Pimpinan memberikan bimbingan secara khusus kepada para aparat yang belum memiliki wawasan yang luas terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

REFERENSI

- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: Cv. Mandar Maju*.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Bpfe Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. (2015). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. (2012). Pengaruh karakteristik dan gaya hidup kelompok dewasa madya terhadap kejadian hipertensi di wilayah kerja Puskesmas Matiti Kabupaten Humbang Hasundutan. *Doctoral Dissertation, Universitas Sumatera Utara*, 273.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Benardin, & Russel. (1993). *Human resources management*. New York: Mc Graw Hill Inc.
- Muhyi, M. A. (2021). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Wahana Express Cabang Kudus* (Doctoral Dissertation, Iain Kudus).

- Mangkunegara. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: *International Journal*.
- Siswanto. (2014). Penerapan model pembelajaran pembangkit argumen menggunakan metode saintifik untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan keterampilan berargumentasi siswa. *Indonesian Journal Of Physics Education*, 10(2), 38.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: *Raih Asa Sukses*.
- Dessler, G. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Kese). Jakarta: *Pt. Indeks*.