



Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparat di Kantor Desa Mattirowalie Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo

Fitra Ramadhani Atnes^{1*}, H.Yusran², Supris Musiapir³, Muhammad Akram⁴

¹⁻⁴ Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Email: Yusufyusran800@gmail.com¹, suprismusiafir@gmail.com², akram130893@gmail.com³

*Penulis Korespondensi : Yusufyusran800@gmail.com¹

Abstract. *This study focuses on evaluating the level of influence of work spirit on the performance of officials at the Mattirowalie Village office, Maniangpajo District, Wajo Regency. This study uses a census research method, where the data source covers the entire population, all of which are covered as samples. The main approach of the statistical set used is the questionnaire. The pattern for this study included 10 people. The data collection methodology includes statements and questionnaires. This study uses quantitative descriptive and associative methods as its statistical assessment strategy. The usefulness of this research includes all practical and theoretical components. The real benefits of this research are: a. For the author, it is an encouragement to further improve understanding in writing scientific papers in the form of research thesis, b. For other parties, namely if they can contribute as a reference for further research, the academic implications of this research include to improve standards or theories that help improve labor control, technology, especially regarding the influence of work spirit on the performance of the apparatus at the Mattirowalie village office, Maniangpajo District, Wajo Regency. The research findings explain the positive impact of Work Spirit on the Performance of Apparatus at the Mattirowalie Village Office, Maniangpajo District, Wajo Regency.*

Keywords: *Maniangpajo District; Mattirowalie Village Office; Official Performance; Wajo Regency; Work Spirit.*

Abstrak. Penelitian ini berfokus pada mengevaluasi tingkat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat di kantor Desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus, di mana sumber data mencakup seluruh populasi, yang semuanya tercakup sebagai sampel. Pendekatan utama rangkaian statistik yang digunakan adalah kuesioner. Pola untuk penelitian ini mencakup 10 orang. Metodologi pengumpulan data meliputi pernyataan dan kuesioner. Studi ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kuantitatif sebagai strategi penilaian statistiknya. Kegunaan penelitian ini mencakup semua komponen praktis dan teoritis. Manfaat nyata dari penelitian ini ialah : a. Bagi penulis, yaitu sebagai dorongan untuk lebih meningkatkan pemahaman dalam menulis karya ilmiah berupa skripsi penelitian, b. Bagi pihak lain, yaitu sekiranya dapat berkontribusi sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya, Implikasi akademik dari riset ini meliputi untuk menyempurnakan standar atau teori yang membantu peningkatan pengendalian tenaga kerja, teknologi, khususnya mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat di kantor desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo. Temuan riset menjelaskan dampak positif Semangat Kerja terhadap Kinerja Aparat di Kantor Desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo.

Kata kunci: Kabupaten Wajo; Kantor Desa Mattirowalie; Kecamatan Maniangpajo; Kinerja Pejabat; Semangat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang optimal. Aparatur pemerintah sebagai pelaksana kebijakan dan pelayanan memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja organisasi. Pada level pemerintahan desa, peran aparatur menjadi semakin penting karena desa merupakan unit pemerintahan terdepan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam bidang pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan, dan pembinaan kemasyarakatan. Oleh karena itu, kualitas kinerja aparatur desa

menjadi salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) di tingkat lokal (Sinambela, 2016).

Kinerja aparatur pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Tinggi rendahnya kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi, tetapi juga oleh faktor psikologis yang melekat pada individu, salah satunya adalah semangat kerja. Semangat kerja mencerminkan kondisi mental, sikap, dan perasaan individu terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui antusiasme, kedisiplinan, loyalitas, serta komitmen dalam melaksanakan tugas (Hasibuan, 2015). Aparatur yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung bekerja lebih produktif, memiliki tanggung jawab yang besar, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, rendahnya kualitas pelayanan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja aparatur. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, semangat kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal (Kasmir, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja aparatur agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Basri dan Rauf (2021) menemukan bahwa semangat kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Sutanjar & Saryono, 2019; Susanto, 2017). Temuan tersebut menegaskan bahwa semangat kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada organisasi pemerintah di tingkat kota atau kabupaten serta sektor swasta. Kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparatur pada tingkat pemerintahan desa masih relatif terbatas. Padahal, organisasi desa memiliki karakteristik yang berbeda, seperti struktur organisasi yang lebih sederhana, jumlah aparatur yang terbatas, serta hubungan sosial yang lebih dekat dengan masyarakat. Kondisi tersebut menciptakan dinamika kerja yang

berbeda dibandingkan dengan organisasi birokrasi pada level yang lebih tinggi, sehingga memerlukan kajian empiris yang lebih kontekstual.

Kantor Desa Mattirowalie Kecamatan Maniangepajo Kabupaten Wajo sebagai institusi pelayanan publik di tingkat desa memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Kinerja aparatur desa sangat menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat, keberhasilan program pembangunan, serta efektivitas pelaksanaan administrasi pemerintahan desa. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang beragam, serta perbedaan tingkat motivasi antar aparatur yang dapat memengaruhi semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya urgensi untuk mengkaji secara empiris sejauh mana semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparatur dalam konteks organisasi pemerintahan desa. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui tingkat semangat kerja aparatur, (2) mengetahui tingkat kinerja aparatur, dan (3) menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Mattirowalie Kecamatan Maniangepajo Kabupaten Wajo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa dalam merumuskan kebijakan peningkatan semangat kerja aparatur serta kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada level pemerintahan desa..

2. KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan salah satu aspek psikologis dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks organisasi publik, semangat kerja berkaitan dengan kondisi mental, sikap, serta antusiasme aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aparatur yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2015) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemauan dan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, disiplin, dan penuh tanggung jawab guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kualitas pelayanan. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kondisi psikologis pegawai yang positif terhadap

pekerjaan dan lingkungan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Secara teoritis, semangat kerja dapat dijelaskan melalui teori motivasi kerja. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu terdorong untuk bekerja secara optimal ketika kebutuhan dasarnya terpenuhi hingga mencapai aktualisasi diri. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg menekankan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian prestasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja, sedangkan faktor higienis seperti gaji dan kondisi kerja berfungsi mencegah ketidakpuasan.

Manfaat Semangat Kerja

Sesuai dengan Eko (2018:12), keuntungan utama dari semangat kerja ialah menumbuhkan motivasi, yang menghasilkan produksi yang lebih kuat. Selain itu, berkolaborasi dengan orang-orang yang sangat termotivasi menjamin keberhasilan penyelesaian tugas. Ini menegaskan tugas dilakukan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan, dalam jadwal yang tepat, dan dengan kegembiraan yang tinggi

Faktor-faktor Semangat Kerja

Eko (2018:13) menegaskan bahwa motivasi atau kegembiraan seseorang dirangsang dengan bantuan variabel pribadi dan organisasi. Elemen pribadi mencakup impian, tujuan, sikap, dan keterampilan. Masalah organisasi meliputi pembayaran kembali, stabilitas pekerjaan, dinamika interpersonal di antara pejabat, pengawasan, pengakuan, dan sifat intrinsik karier.

Anggitasari dan Badar (2021:135) menemukan sejumlah faktor berikut yang memengaruhi semangat kerja:

a) Kompensasi yang di berikan

Kompensasi mengacu pada remunerasi yang diberikan dengan sumber daya perusahaan kepada aparatnya atas komitmen dan keterampilan mereka, yang memfasilitasi peningkatan dan kemajuan organisasi lebih dekat dengan impiannya.

b) Pelatihan

Pelatihan adalah proses metodis untuk mengubah perilaku guna membantu orang dalam memenuhi target perusahaan.

c) Mutasi

Mutasi memerlukan pemindahan seorang aparat dari satu posisi ke posisi lain dengan pendapatan, tugas, dan reputasi organisasi yang sama.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dari aditif organisasi yang secara signifikan memengaruhi perilaku manusia di dalam perusahaan sebagai bagian dari sistem sosial.

e) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu korporasi yang terus berlangsung, yang melaluinya orang-orang membangun koneksi dan menyelaraskan gerakan mereka. Komunikasi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan organisasi atau instansi.

Ciri-ciri Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Semangat kerja tidak hanya berkaitan dengan kemauan individu untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan sikap mental yang positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Eko (2018:12), semangat kerja umumnya terwujud dalam disposisi seseorang terhadap penyelesaian tugas atau misi organisasi. Penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan standar dan harapan organisasi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila pekerjaan diselesaikan secara lambat dan menghasilkan kualitas yang kurang optimal, maka hal tersebut mencerminkan rendahnya dorongan atau motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja (job involvement) yang besar terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja ini tercermin dari kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan dalam mematuhi aturan kerja, serta kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Individu dengan semangat kerja tinggi juga akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu serta memperoleh kepuasan tersendiri dari keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Selain itu, semangat kerja juga dapat dilihat dari tingkat antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif tanpa pengawasan yang ketat. Menurut Nitisemito (2010), ciri-ciri semangat kerja yang tinggi antara lain ditunjukkan dengan rendahnya tingkat absensi, meningkatnya produktivitas kerja, adanya kerja sama yang baik antarpegawai, serta tingginya disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang baik akan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.

Lebih lanjut, Hasibuan (2011) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi akan tercermin dalam moral kerja yang baik, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semangat kerja dapat menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai serta efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri semangat kerja pegawai meliputi:

- a) Antusiasme dalam bekerja,
- b) Tanggung jawab terhadap tugas,
- c) Disiplin kerja yang tinggi,
- d) Kerja sama yang baik dengan rekan kerja,
- e) Produktivitas kerja yang meningkat, dan
- f) Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sikap mental pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Tingkat semangat kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2015), semangat kerja memiliki beberapa dimensi utama yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat antusiasme dan kesiapan pegawai dalam bekerja, yaitu sebagai berikut:

a) Motivasi dan Dorongan Bekerja

Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja secara optimal. Motivasi dan dorongan bekerja dapat tumbuh apabila individu memiliki minat serta keinginan yang kuat terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi, tidak semata-mata berorientasi pada kepentingan pribadi seperti imbalan finansial. Motivasi kerja juga berkaitan dengan kebutuhan individu yang ingin dipenuhi melalui pekerjaan, baik kebutuhan ekonomi, sosial, maupun aktualisasi diri. Oleh karena itu, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat serta berusaha meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi.

b) Kesungguhan dalam Bekerja

Kesungguhan menggambarkan tingkat ketekunan dan keseriusan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan menunjukkan sikap pantang menyerah dan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai hambatan atau tantangan dalam pekerjaan. Kesungguhan dalam bekerja juga tercermin dari konsistensi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk mempertahankan kinerja yang stabil dalam situasi kerja yang dinamis. Sikap ini menjadi indikator penting dalam menilai komitmen pegawai terhadap organisasi.

c) Kesenangan dalam Bekerja

Kesenangan dalam bekerja menunjukkan adanya perasaan senang, nyaman, dan puas dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang merasakan kesenangan dalam bekerja cenderung memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Perasaan senang dalam bekerja akan meningkatkan keterlibatan kerja (job involvement) dan mengurangi tingkat kejenuhan kerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan serta produktivitas kerja pegawai.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi semangat kerja meliputi motivasi kerja, kesungguhan dalam bekerja, kesenangan dalam bekerja, serta kepuasan kerja. Keempat dimensi tersebut saling berkaitan dan berperan dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Pengertian Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kinerja sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, pencapaian yang diamati, atau kemampuan berkarya. Dengan ini, kinerja secara keseluruhan itu penting bagi instansi untuk mencapai targetnya melalui aset manusia yang luar biasa. Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja secara keseluruhan sebagai output dari usaha dan kinerja yang diperoleh dalam menjalankan amanah dan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sinambela (2016:483) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan kesiapan seseorang

atau instansi untuk melaksanakan dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan tugasnya, sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Yohanes Susanto (2017:50), kinerja ditentukan melalui penggunaan semangat dan kapasitas untuk melaksanakan suatu proyek atau pekerjaan. Seseorang harus menunjukkan tingkat kemauan dan kompetensi yang dianggap perlu tetapi, ciri-ciri tersebut tidak cukup tanpa pemahaman tentang tugas dan teknik pelaksanaannya.

Mangkunegara (2018) mendefinisikan kinerja sebagai mutu dan jumlah usaha yang dihasilkan aparat dalam menjalankan tugasnya sesuai alokasi.

Sejalan dengan pendapat para ahli di atas, kinerja diartikan sebagai pencapaian pekerjaan atau mutu dan jumlah kewajiban yang dicapai dalam jangka waktu yang baik sejalan dengan amanah yang diberikan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seperti yang disampaikan dari Kasmir (2016:188), Elemen-elemen yang memengaruhi kinerja meliputi:

- a) Kemampuan dan pemahaman, Hal ini menunjukkan bakat yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, Hal ini mengacu pada pemahaman seseorang terhadap profesinya.
- c) Tata letak pekerjaan, Hal ini melibatkan pengorganisasian tugas untuk mendukung pencapaian tujuan personel.
- d) Kepribadian, Hal ini mengacu pada karakteristik atau sifat khusus dari suatu karakter, yang berbeda,beda pada setiap orang.
- e) Motivasi kerja, Hal ini menunjukkan dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya.
- f) Kepemimpinan, Hal ini menunjukkan perilaku seorang pemimpin dalam mengorganisasi, mengawasi, dan mengarahkan bawahan untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab tertentu.
- g) Gaya pengendalian, Hal ini mengacu pada pendekatan atau watak yang digunakan seorang pemimpin dalam mengawasi dan mengarahkan bawahan.
- h) Subkultur organisasi, Ini mencakup tradisi dan persyaratan yang dipertahankan di dalam suatu instansi.
- i) Kesenangan hobi, Ini mengacu pada sensasi pemenuhan atau kepuasan yang dialami oleh seseorang sebelum dan sesudah penyelesaian pekerjaan.

- j) Lingkungan kerja, Ini mencakup contoh-contoh tempat usaha, yang terdiri dari kedekatan fisik, format, fasilitas, dan hubungan interpersonal di antara rekan kerja. Puncak lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja normal melalui pengurangan gangguan.
- k) Loyalitas, Ini menunjukkan disiplin diri seseorang untuk bertahan dan mendukung atasannya.
- l) Komitmen, Ini merujuk pada kepatuhan pria atau wanita terhadap aturan dan metode organisasi selama masa kerja.
- m) Disiplin kerja, Ini berkaitan dengan dedikasi seseorang untuk melaksanakan kewajibannya dengan tekun, bersama dengan kepatuhan terhadap ketepatan waktu kehadiran

Dimensi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi terhadap kinerja pegawai tidak hanya dilakukan berdasarkan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan berbagai aspek yang mencerminkan proses pelaksanaan tugas. Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja pegawai harus memperhatikan beberapa dimensi penting sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, serta kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesalahan yang minimal, mematuhi prosedur kerja yang berlaku, serta menghasilkan output yang sesuai dengan target dan spesifikasi yang diharapkan. Kualitas kerja juga mencerminkan tingkat profesionalisme pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, termasuk ketelitian, kecermatan, serta kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam pelaksanaan tugas.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Dimensi ini mencerminkan produktivitas pegawai dalam menghasilkan output kerja baik dalam bentuk barang maupun jasa pelayanan.

Pegawai yang memiliki kuantitas kerja tinggi mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Kuantitas kerja juga dapat diukur melalui kecepatan kerja, jumlah tugas yang diselesaikan, serta kemampuan pegawai dalam mengelola waktu kerja secara efektif dan efisien.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat dan akurat. Dimensi ini mencakup kemampuan pegawai dalam memahami instruksi kerja, menjalankan prosedur operasional standar, serta menghindari kesalahan dalam proses penyelesaian tugas.

Pelaksanaan tugas yang baik menunjukkan adanya kompetensi teknis dan kemampuan kerja yang memadai dari pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif sesuai dengan ketentuan organisasi. Selain itu, dimensi ini juga berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan dimensi yang menggambarkan kesadaran pegawai terhadap kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas secara konsisten serta berusaha menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar organisasi.

Dimensi tanggung jawab juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan kinerja optimal, mematuhi norma-norma operasional, serta bersedia menerima konsekuensi atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi, pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Keempat dimensi ini saling berkaitan dalam menentukan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja Aparat

Kinerja aparatur merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Mangkunegara (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2016) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Gibson menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, semangat kerja sebagai faktor psikologis diyakini memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dimensi tersebut mencerminkan ukuran objektif maupun subjektif dalam menilai pencapaian kerja aparatur desa.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa semangat kerja dan motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Studi pada instansi pemerintah daerah menemukan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi rendah.

Penelitian lain dalam sektor publik juga menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa variabel psikologis memiliki kontribusi signifikan terhadap performa aparatur.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan tingkat kota atau kabupaten, serta organisasi sektor swasta. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat pada tingkat pemerintahan desa masih relatif terbatas. Padahal, organisasi desa memiliki karakteristik berbeda, baik dari segi struktur organisasi, jumlah aparatur, maupun dinamika sosial yang lebih dekat dengan masyarakat.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat pada tingkat pemerintahan desa, khususnya di Kantor Desa Mattirowalie Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Penelitian ini memperluas kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menguji hubungan antara variabel psikologis dan kinerja dalam konteks organisasi desa.

Secara konseptual, penelitian ini menempatkan semangat kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja aparat sebagai variabel dependen. Dengan demikian, arah hubungan yang dibangun adalah bahwa peningkatan semangat kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja aparat desa.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel semangat kerja dan kinerja aparat. Desain ini dipilih untuk menguji sejauh mana semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat desa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Kantor Desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo yang berjumlah 10 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak baik) sampai skor 5 (sangat baik). Variabel semangat kerja diukur melalui indikator motivasi kerja, kesungguhan, kesenangan dalam bekerja, dan kepuasan kerja. Variabel kinerja aparat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Pengujian validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi semangat kerja dan kinerja aparat berdasarkan nilai rata-rata skor responden. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel semangat kerja terhadap kinerja aparat. Prosedur pengujian statistik merujuk pada metode analisis regresi sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2018).

Model penelitian yang digunakan adalah model regresi linear sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Dalam model tersebut, Y menyatakan kinerja aparat, X menyatakan semangat kerja, a merupakan konstanta yang menunjukkan nilai kinerja aparat apabila semangat kerja bernilai nol, dan b merupakan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan kinerja aparat akibat perubahan satu satuan semangat kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo, selama bulan Desember hingga Februari. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh aparat desa yang berjumlah 10 orang (sampling jenuh), serta didukung dengan observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana.

Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi variabel semangat kerja dan kinerja aparat berdasarkan skor hasil pengisian kuesioner.

Tabel menyajikan ringkasan statistik deskriptif kedua variabel penelitian.

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maximum	Total Skor
Semangat Kerja	10	54,00	4,190	45	59	540
Kinerja Aparat	10	53,50	5,061	42	59	535

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata skor semangat kerja sebesar 54,00 dan kinerja aparat sebesar 53,50. Jika dibandingkan dengan skor ideal (600), kedua variabel berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum aparat Desa Mattirowalie memiliki tingkat motivasi dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Secara teoritis, kondisi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi tercermin dari adanya motivasi, kesungguhan, dan kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2021), kinerja yang baik ditandai dengan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang optimal.

Analisis Hubungan dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Korelasi dan Determinasi

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,765 dengan tingkat signifikansi 0,010 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara semangat kerja dan kinerja aparat.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa semangat kerja memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap variasi kinerja aparat. Sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, atau lingkungan kerja. Hasil ini menguatkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja aparat.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan:

$$Y = 3,601 + 0,924X$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,924 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan semangat kerja akan meningkatkan kinerja aparat sebesar 0,924 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat dinyatakan diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja aparat Desa Mattirowalie berada dalam kategori sangat baik. Tingginya semangat kerja ini tercermin dari motivasi dan kesungguhan aparat dalam melaksanakan tugas pemerintahan desa. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Kinerja aparat juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa aparat telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Temuan ini mendukung teori Mangkunegara (2021) yang menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan individu.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa faktor motivasional memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja organisasi pemerintahan, termasuk pada level desa. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memperkuat konsep bahwa semangat kerja merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja aparatur publik. Sementara itu, implikasi terapan menunjukkan bahwa pemerintah desa perlu mempertahankan dan meningkatkan semangat

kerja melalui pemberian motivasi, pembinaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan atas prestasi kerja. Dengan demikian, peningkatan semangat kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa semangat kerja aparat di Kantor Desa Mattirowalie, Kecamatan Maniangpajo, Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja aparat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja berkontribusi nyata terhadap optimalisasi kinerja aparatur desa. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis tingkat semangat kerja, kinerja aparat, serta pengaruh antara keduanya telah tercapai. Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan, generalisasi temuan ini perlu dilakukan secara hati-hati karena penelitian hanya dilakukan pada satu lokasi dengan karakteristik organisasi tertentu.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar pemerintah desa mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja aparat melalui penguatan motivasi, pemberian penghargaan yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur juga perlu dilakukan secara berkelanjutan guna menjaga konsistensi kinerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah dan variabel yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antarwilayah.

DAFTAR REFERENSI

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*.

- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*.
- Candra Pranata Manihuruk, & Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Dwe Wijaya. (2021). Determinan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat. Retrieved from <https://jurnalku.org/index.php/jolas/article/download/103/97>
- Eko. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*.
- Ginting, B. S. (2015). *Metode penelitian menurut Masri Singarimbun*. Retrieved from https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1153/6/131801012_file%206.pdf
- Gondokusomo, I. (2017). Pengertian semangat kerja. *Jurnal Stiegwalisongo*.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heri. (2020). Dukungan semangat kerja di tempat kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*.
- Kasmir. (2018). Pengertian kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Retrieved from https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19816_2_BAB_II.pdf
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Ramdhani, M. A. (2021). Indikator kinerja menurut Mangkunegara. Retrieved from <http://repositori.stiedewantara.ac.id/2499/8/Bab%202.pdf>
- Sigiono. (2010). Memahami penelitian kuantitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Sinanbela. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, A. Djadja. (2021). *Konsep dan metode pelayanan umum*. Bandung: Mandiri.
- Sugiono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Kelana Basri, & Rusdaman Rauf. (2021). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*.
- Susanto, Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*.
- Syamsudin. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, serta semangat kerja terhadap kinerja karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*.

- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Pustaka Belajar.
- Winarno Surakhmad. (2016). *Pendekatan penelitian metode kuantitatif*. Retrieved from <https://repo.iain-tulungagung.ac.id/3375/3/BAB%20III.pdf>
- Yazid, Y. (2018). *Metode penelitian Winarno Surakhmad*. Retrieved from <https://repository.uir.ac.id/3336/6/bab3.pdf>
- Yohanes Susanto. (2017). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.