



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA KECAMATAN LENTENG KABUPATEN SUMENEP

M. Khozin^a, Fatimah Riswati^b, Chamariyah^c

^a Universitas Wijaya Putra, khozin.macho@yahoo.com, Surabaya

^b Universitas Wijaya Putra, fatimahriswati@uwp.ac.id, Surabaya

^c Universitas Wijaya Putra, chamariyahs@yahoo.co.id, Surabaya

ABSTRAK

Hasil-hasil menunjukkan bahwa : 1) Secara serempak Kemampuan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan infrastruktur mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja aparatur ; 2) secara parsial Kemampuan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan infrastruktur mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja aparatur; Nilai dari masing-masing pengaruh adalah secara parsial dibuktikan oleh nilai t dari setiap variabel bebas yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05; 3) secara serempak Kemampuan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan infrastruktur mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja perangkat desa, Kecamatan Lenteng, kabupaten Sumenep. Pengaruh signifikan serempak bisa dilihat dari hasil-hasil analisa F yang menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0.05 ; 4) Kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan pada kinerja perangkat desa, Kecamatan Lenteng, kabupaten Sumenep.

Katakunci : Kemampuan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), infrastruktur dan kinerja aparatur

ABSTRACT

The results showed that: 1) Simultaneously the Ability to Work, Organizational Citizenship Behavior and Infrastructure have a significant effect on the performance of the apparatus; 2) Partially work ability, organizational citizenship behavior and infrastructure have a significant effect on apparatus performance; The value of each effect is partially evidenced by the t value of each independent variable which shows a significance value of less than 0.05. 3). Simultaneously work ability, organizational citizenship behavior and infrastructure have a significant effect on the performance of village officials, Lenteng District, Sumenep Regency. The simultaneous significant effect can be seen from the results of the F analysis which shows a significance value of less than 0.05. 4. Work ability has a dominant influence on the performance of the village apparatus, Lenteng District, Sumenep Regency.

Keywords: Work Ability, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Infrastructure and Apparatus Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Lingkungan organisasi yang semakin kompetitif seperti saat ini, organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang dimiliki, termasuk sumberdaya manusia/pegawai di dalamnya. Mengelola pegawai dengan berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Pegawai sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia. Program pegawai, sistem maupun pelaksanaannya perlu diorganisasikan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada (Fisher, et. al., 2016). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur

dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Dalam interaksi kehidupan bersosial banyak yang beranggapan bahwa yang sangat penting dan menentukan dalam berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Setelah belakang muncul istilah *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional, ternyata diketahui bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan. Menurut Goleman (2018:87) seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain. Seorang pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mampu menghargai waktu dengan baik, disiplin, dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai.

Mengantisipasi kegagalan tersebut di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena Kinerja adalah keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Kinerja juga merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin kritis pula cara berfikir masyarakat terhadap kinerja pemerintahan. Perubahan yang semakin maju dan ketat dalam pemerintahan sekarang ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih positif. Seringkali organisasi pemerintahan mempunyai permasalahan karena sumber daya manusia yang menyebabkan organisasi itu sendiri mengalami kegagalan. Untuk merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan organisasi. Meskipun organisasi tersebut memiliki kompetisi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah organisasi khususnya di pemerintahan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya.

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik sedangkan yang tidak berkompeten sehingga tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal maka akan menurunkan kinerjanya. Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dikatakan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan. Proses pembentukan sebuah desa harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu, jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja, perangkat desa, serta sarana dan prasarana pemerintahan. Perangkat desa bagian dari syarat pembentuk desa, sebab perangkat desa termasuk dalam unsur penyelenggara pemerintah desa yang membantu kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan desa, tetapi masih ada perangkat desa yang memiliki sumber daya manusia yang belum memenuhi.

Timpe (2019) menyatakan bahwa "Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan kerja seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan kerja individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya Timpe (2019). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk

ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja.

Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan para pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya para pegawai mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Kemampuan dalam bekerja seorang pegawai mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Beberapa indikasi dari kemampuan kerja para pegawai dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para pegawai dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku seseorang sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat dalam Wijaya, 2015:1). Organisasi tidak akan berhasil dan bertahan dengan baik apabila individu-individu yang ada tidak berbuat baik, atau bertindak sebagai *good citizens*. Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior*. Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB seorang pegawai, sehingga tugas pimpinan menjadi lebih ringan dikarenakan produktivitas pegawai tersebut semakin meningkat. Pegawai yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan *job description*.

Jika seorang pegawai memiliki OCB, dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. OCB seorang pegawai bisa terbentuk dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung dan berperan penting dalam pembentukan OCB seorang pegawai dalam berperilaku, bertindak, dan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong seorang pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi dan dewasa (Kadarisman, 2018).

Tingkat OCB yang ditunjukkan oleh seorang pegawai selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam dunia bisnis sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan yang dialami oleh anggota organisasi. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda dalam memandang budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. Semakin *favorable* sikap seseorang terhadap budaya organisasi, maka semakin mudah pula terbentuk OCB dalam organisasi tersebut.

Organ (2018:102) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara cepat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan dipilih sendiri oleh pegawai dan bukan suatu paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri. Organ (2014) menyatakan terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), dan *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Sedangkan, beberapa peneliti seperti Williams & Anderson (dalam Hassanreza, 2017:59) membagi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi dua yaitu : OCB-I (perilaku yang diarahkan pada individu) dan OCB-O (perilaku yang diarahkan pada organisasi).

Organ dan Smith (dalam Prita, 2018:120) menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* sangat bermanfaat dan penting diperhatikan karena ada ketertarikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan keefektifan organisasi. Pegawai yang secara sukarela membagikan informasi dan membagikan ide baru akan mendorong perilaku inovasi. Pegawai yang dengan sukarela memelihara properti organisasi misalnya mematikan komputer jika sudah tidak digunakan lagi dan tidak menggunakan telephone kantor untuk pembicaraan pribadi, hal ini akan membantu organisasi mencapai efisiensi biaya dan efektifitas

pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perilaku OCB yang baik adalah membuat pernyataan-pernyataan yang konstruktif tentang kelompok kerja dan organisasi tempat seseorang bekerja, membantu sesama rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu dan bersedia mentolerir gangguan dan kerugian-kerugian yang berkaitan dengan pekerjaan yang tidak tetap.

Pegawai dalam hal ini aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang merupakan bagian atau sub sistem dari sistem birokrasi/pelayan masyarakat yang ada di tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam menjalankan roda tata pemerintahan di tingkat desa, memiliki tanggung jawab dan peran memberikan informasi pelayanan publik di tingkat desa kabupaten serta memiliki menjalankan tugas pekerjaannya dengan memaksimalkan sumber daya organisasi untuk kepentingan pelayanan publik dan meningkatkan efisiensi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi. Beraneka ragamnya tugas-tugas dan kewajiban aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai perwujudan dari sebagian tugas umum pelayan birokrasi menuntut pula kepada semua aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka secara efektif dan efisien.

Aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. Mereka adalah perencana, pelaksana, pengawas dan sekaligus diharapkan menjadi motivator atau pendorong semangat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata pemerintahan dan pelayanan publik menjalankan fungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan, dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemampuan keras serta tanggungjawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja. Dalam konteks pemahaman anggota organisasi terhadap misi yang diemban oleh organisasi public.

Untuk dapat dikatakan sebagai suatu organisasi yang efektif, maka Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep harus dapat menciptakan hasil kerja yang profesional disamping harus meningkatkan sumber daya yang ada. Seorang pegawai dikatakan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik apabila mereka melakukan tugas-tugas tersebut berjalan lancar tanpa hambatan sesuai bidang tugasnya dan mampu bekerja baik dengan atasan maupun bawahannya.

Organ dan Smith (dalam Prita, 2018:60) menyebutkan bahwa perilaku OCB cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan dirinya sendiri. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan dan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dengan organisasi bersangkutan. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai. *Organizational citizenship behavior* ini dirasa penting untuk pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang organisasi, salah satunya pada organisasi pemerintahan yaitu pada pegawai Aparatur Desa |Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang memiliki misi dan visi untuk mewujudkan kemandirian masyarakat, kesetaraan, keadilan gender serta perlindungan masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, mewujudkan masyarakat yang mandiri, mampu mengatasi masalah kemiskinan, kesetaraan gender, yang didukung dengan fungsi manajemen pemerintahan desa/kelurahan dan mewujudkan lembaga desa yang optimal, mewujudkan rasa aman dan tentram dalam masyarakat.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Lenteng kabupaten Sumenep, diketahui adanya fenomena kinerja organisasi/target kerja yang dicanangkan belum tercapai optimal. Setelah dilakukan pengamatan lebih mendalam, diketahui belum optimalnya pencapaian kinerja organisasi disebabkan karena kinerja aparatur sebagai ujung tombak yang membantu camat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tingkat desa tidak mampu berperan aktif dalam meningkatkan kinerja yang diduga disebabkan oleh faktor kemampuan kerja, *Organizational citizenship behavior* (OCB) serta sarana prasarana yang kurang mendukung.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka dalam penelitian ini akan dilakukan pengkajian mengenai pengaruh kemampuan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kemampuan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan fenomena yang ada di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), sarana prasarana dan kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
2. Apakah kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), sarana prasarana berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
3. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?

4. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
5. Apakah sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)*, sarana prasarana dan kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisa apakah kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan sarana prasarana berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisa apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisa apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
5. Untuk menguji dan menganalisa apakah sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini oleh penulis adalah:

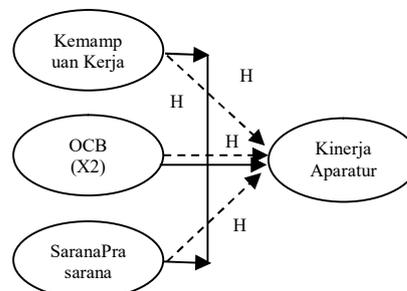
1. Manfaat Teoritis (Pengembangan Ilmu)
 - Bagi Pengembang ilmu, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang tertarik mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia khususnya kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan sarana prasarana terhadap kinerja aparatur.
 - Bagi Akademisi, untuk menambah khasanah literature perpustakaan Universitas Wijaya Putra dan bagi pembaca untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang kinerja aparatur, kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan sarana prasarana.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen dan pimpinan Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dalam meningkatkan kinerja aparatur melalui kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior (OCB)* dan sarana prasarana.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > = Pengaruh Simultan
 - - - - -> = Pengaruh Parsial

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang dipaparkan sebelumnya, maka disusunlah hipotesis dalam penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis penelitian dimaksud meliputi :

1. Kemampuan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan sarana prasarana berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
4. Sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanasi (*explanatory Research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilengkapi data kualitatif. Sesuai dengan pendapat Sugiono, (2009:26), sesuai dengan jenis penelitiannya maka langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah menetapkan prioritas utama rancangan penelitian yang akan digunakan yaitu menyiapkan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang kemampuan kerja (X1), *Organizational citizenship behavior* (X2), sarana prasarana (X3) dan kinerja aparatur (Y) yang kemudian disebarkan kepada responden. Hasil jawaban responden selanjutnya dianalisis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22.0.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil analisis uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,075	3	,025	,188	,004 ^a
Residual	7,478	56	,134		
Total	7,553	59			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Nilai F hitung adalah sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis pertama yang menyatakan kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur, sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 2. Hasil analisis uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,360	,000

Kemampuan Kerja	1,055	,002
OCB	,693	,001
Sarana Prasarana	,917	,002

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu “kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa kemampuan kerja (X1), OCB (X2) dan sarana prasarana (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja (X1), OCB (X2) dan sarana prasarana (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Demikian pula OCB (X2) dan sarana prasarana (X3) signifikan terhadap kinerja aparatur (Y), juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana, maka akan meningkatkan kinerja aparatur. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,458. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 67,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 67,7% kinerja aparatur dipengaruhi oleh kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana. Sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kemampuan Kerja (X1) aparatur Desa Kecamatan Lenteng di Kabupaten Sumenep dapat dijelaskan sesuai harapan organisasi yaitu telah memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, mengajak, menasehati, membimbing, membina dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, OCB (X2) aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep telah tercakup berbagai aspek tingkah-tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat untuk mencapai kinerja aparatur, sarana prasarana (X3) aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sudah baik dalam arti OCB dilingkungan instansi atau bahkan dengan eksternal instansi telah sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi desa.
2. Secara bersama-sama, kemampuan kerja, OCB dan sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis pertama diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya.
4. OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis ketiga diterima dan terbukti kebenarannya.
5. Sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur Desa Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis keempat diterima dan terbukti kebenarannya.
6. Kemampuan kerja direspon sangat baik oleh responden sehingga memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja aparatur desa Kecamatan lenteng Kabupaten Sumenep

DAFTAR PUSTAKA

- As' ad, Mohammad. 2017. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta. Anthony Dio Martin. 2017. *Emotional Quality Management*. Cetakan Kedua. Arga: Jakarta.
- Bernardin, H. John, and Joyce, E.A. Russel. 2017. *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series In Management.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Damaryanthi, Agung. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB*. Tesis.
- Donnelly, Gibson. 2017. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Gibson, James L. 2016. *Organisasi Peilaku. Struktur dan Proses*. Edisi ke-5 Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Goleman Daniel. 2018. *Kepemimpinan Berdasarkan Emosi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung.
- Gomez, dan Majia et, al. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard, 2016. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall. New Jarsey.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Ilmi Hidayah, 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PR. Wido Kudus*. Tesis.
- Joni, T. Raka. 2016. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud.
- Mangkunegara, A. P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat.
- Nimran. 2016. *Dasat-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rao, V. 2016. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori an Praktek*, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Robbins. 2017. *Prilaku Organisasi*: ed 12, Jakarta: Salemba Empat Hal 283..
- Rois, dkk. 2016. *Prilaku Organisasi*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Bayu Media, Malang.
- Sahrul, 2016. *Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan*. Tesis.
- Sedarmayanti. 2018. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi; untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sulaksono. M.E. 2017. *Peranan Pengelolaan dan Pengembangan* <http://www.kalbe.co.id/files>.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Schuler, R.S dan Jackson, S.E., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam, jilid 1 dan 2, Erlangga, Jakarta.
- Syarif. 2017. *Pembelajaran Menulis*. Jakarta: Depdiknas.

- Stolovitch, H. D, Keep. 2017. *What is human performance technology.in.* H.D..
- Siagian 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Timple, A. Dale, 2017. *Performance: Seri Manajemen sumber Daya Manusia,* PT. Elix Media Koputendo, Jakarta.
- Tomas C. Timreck 2019. *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment,* Journal of HRM.
- Warsito, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perhotelan Berbintang di Kota Baru.* Tesis.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2013. *Organizational Citizenship. Behavior.* USA : Sage.
- Pfeffer et al 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Amara Books. Yogyakarta.
- Rahmat. 2015. *Pengaruh Karakter Eksekutif, Kepemilikan keluarga,. Profitabilitas, dan Corporate Governance Terhadap Tax.*
- Robbins, P. Stephen. 2017. *Organizational Behaviour,* Tenth Edition (Perilaku. Organisasi Ke duabelas), alih bahasa Drs. Benyamin Molan
- Robertus Gita dan Ahyar Yuliawan, 2016, “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”.
- Sahat Sihombing, et all, 2017, “The effect of servant leadership on rewards, organization culture and its implication for employee’s performance”.
- Schein, Edgar H., 2014, *Organizational Culture and Leadership,* Jossey Bass,. San Francisco.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Thomas H.Stone 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Publik dan Bisnis.* Edisi kedua. Penerbit ALFABETA.