

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN KEMAMPUAN PENGELOLAAN ARSIP

Dwi Berliana Putri¹, Ismiyati², Mar'atus Sholikhah³

Universitas Negeri Semarang

Email : ¹berliana.putri9e@gmail.com, ²ismiyati@mail.unnes.ac.id,

³maratussholikhah.2019@student.uny.ac.id

Keyword :

environment, facilities, competencies, archives, performances

Abstract. Village governance has the broadest scope of autonomy that is as point center in implementing government programs. Consequently, the governance should prepare to improve the performance of their employee and archive management, so that it runs effectively and efficiently in providing the services for society. The hypothesis in this study is whether is an influence of physical work environment, work facilities, employee competence on the archive management and performance employees. Methods and data collection use interviews, documentation, and questionnaires. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) by using LISREL version 8.51. Results of study measurements obtained equation of regression $PA = 0.57 + 0,37LKF + 0,37FASKER + 0,25KOMPEG$, error.var = 0.0036, $R^2 = 1.00$ and $KINPEG = 0,21LKF + 0,16FASKER + 0,63KOMPEG$, error.var = 0.00, $R^2 = 1.00$. The results showed that the physical work environment, work facilities, and employee competence positively influenced the archive management and performance employees.

Keyword :

lingkungan, fasilitas, kompetensi, arsip, kinerja

Abstrak. Pemerintahan desa memiliki lingkup otonomi yang paling luas, hal ini menjadikan desa sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Oleh karena itu, sudah menjadi hal yang mutlak jika kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan desa secara ideal dipersiapkan untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki kemampuan pengelolaan arsip agar dapat berjalan efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan masyarakat. Hipotesis penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengelolaan arsip. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan LISREL versi 8.51. Hasil pengukuran penelitian diperoleh persamaan regresi $PA = 0,57 + 0,37LKF + 0,37FASKER + 0,25KOMPEG$, error.var = 0,0036, $R^2 = 1,00$ dan $KINPEG = 0,21LKF + 0,16FASKER + 0,63KOMPEG$, error.var = 0,00, $R^2 = 1,00$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, dan kompetensi pegawai secara positif memengaruhi pengelolaan arsip serta lingkungan kerja fisik,

fasilitas kerja, dan kompetensi pegawai secara positif memengaruhi kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Pemerintahan desa merupakan lembaga atau instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan penyelenggaraan urusan pemerintahan seperti administrasi dan kependudukan. Untuk membangun suatu pemerintahan yang baik, pemerintah perlu meningkatkan kualitas kinerja perangkatnya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Desa Pasal 1 Angka 3 bahwa kedudukan perangkat desa adalah sebagai pembantu bagi kepala desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah harus memperhatikan kemampuan sumber daya manusianya agar mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga dalam melayani masyarakat dapat berjalan secara optimal. Selain itu, pemerintah desa juga harus memperhatikan kemampuan dalam mengelola kearsipan.

Hal ini dikarenakan pengelolaan kearsipan menjadi salah satu bidang pembangunan nasional dalam aspek perbaikan tata kelola pemerintahan, khususnya pengembangan sistem ketatalaksanaan untuk mendukung peningkatan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses kerja pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Bupati Brebes Nomor 102 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Brebes yaitu di dalam suatu kantor desa terdapat bagian umum yang mempunyai tugas dalam pelaksanaan pembinaan kegiatan kearsipan lingkup sekretariat daerah. Secara khusus, peraturan mengenai tata kelola kearsipan juga tercantum di dalam Peraturan Bupati Brebes Nomor 045/286 Tahun 2002, tujuan kearsipan yaitu menyediakan data-data dan informasi secepat-cepatnya dan setepat-tepatnya kepada yang

memerlukan.

Sejalan dengan Amsyah (2005), tujuan kearsipan adalah bilamana diperlukan lagi dokumen-dokumen tersebut dapat ditemukan kembali dengan cepat. Menurut Sedarmayanti (2003), tujuan kearsipan adalah untuk menjamin keselamatan bahan pertanggungjawaban serta menyediakan bahan pertanggungjawaban tersebut bagi yang membutuhkan. Oleh karena itu, pengelolaan arsip menjadi bagian penting dalam siklus pemerintahan karena informasi yang telah diperoleh melalui arsip dapat menghindarkan kebocoran informasi, mencegah adanya duplikasi pekerjaan, menghemat waktu, dan membantu mencapai efisiensi pekerjaan guna meningkatkan kualitas kantor dalam memberikan pelayanan publik agar lebih baik (Sukoco, 2007), sehingga arsip harus disimpan dan dikelola sebaik mungkin agar kegiatan kantor berjalan dengan lancar sesuai dengan fungsinya.

Di sisi lain, pengelolaan kearsipan yang baik dipengaruhi oleh adanya kompetensi sumber daya manusia, lingkungan fisik kerja, dan fasilitas kerja yang baik (Gie, 2012). Sependapat dengan Gie (2012), pengelolaan arsip yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, membantu pimpinan dalam mengambil keputusan, serta menghemat waktu, tenaga, pikiran, dan biaya. Berkaitan dengan hal tersebut, pengelolaan arsip harus ditangani oleh petugas khusus arsip karena petugas arsip mempunyai pengetahuan dan keterampilan di bidang kearsipan sehingga mampu melaksanakan pengelolaan arsip yang baik. Sejalan dengan penelitian Primantoro (2015) menjelaskan bahwa dalam pengelolaan arsip perlu adanya petugas yang dapat mengelola arsip sesuai dengan proses pengelolaan arsip dimulai dari penciptaan

hingga retensi arsip. Didukung hasil penelitian dari Helmalia (2017), lemahnya pengelolaan arsip menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan, sehingga mengakibatkan kurangnya kinerja dan berakibat pada penurunan minat masyarakat untuk menggunakan pelayanan instansi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah desa perlu memperhatikan beberapa faktor seperti faktor lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, serta kompetensi pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai menurut teori kinerja (Wirawan, 2009) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Pertama, faktor internal pegawai didorong dari kompetensi, motivasi diri, keterampilan, dan komitmen kerja. Kedua, faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, sarana dan prasarana, kompensasi, dan lingkungan organisasi. Cambell dalam buku Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan karya Amir (2015) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor langsung dan tidak langsung. Kinerja yang dipengaruhi faktor langsung terdiri atas pengetahuan deklaratif (*declarative knowledge*), pengetahuan dan ketrampilan prosedural (*procedural knowledge and skills*), serta motivasi. Sedangkan, kinerja yang dipengaruhi faktor tidak langsung seperti unsur kepribadian, kemampuan, minat, pelatihan, pendidikan, dan pengalaman.

Seirama dengan hasil penelitian Salgiarti (2017) dan Mahfudin (2017) menyatakan bahwa secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, dan kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip. Sama halnya dengan Helmalia (2017) mengatakan bahwa pengelolaan arsip mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan arsip di sebuah desa dapat menjadi tolak ukur

dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Akan tetapi, pengelolaan arsip di Indonesia masih jauh dari kondisi ideal. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Prabowo (2010) mengungkapkan bahwa permasalahan pengelolaan arsip terdapat pada siklus *life cycle* dimulai dari penciptaan atau penerimaan, distribusi, penggunaan, pemeliharaan, dan penyusutan, di mana pengelolaan arsip masih belum tersedia dengan cepat, tepat, dan lengkap. Padahal, pemerintah desa memiliki peranan penting menjadi ujung tombak dalam kehidupan bernegara, hal ini dikarenakan desa merupakan pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan terbaiknya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu adanya peningkatan kinerja dan kemampuan pengelolaan kearsipan sehingga akan menciptakan kualitas pelayanan publik yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, faktor yang mendasari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip dan kinerja pegawai. Efisiensi kerja pada suatu kantor atau instansi dipengaruhi oleh pegawai yang bekerja pada unit kearsipan, fasilitas, penyimpanan, dan keamanan. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan perangkat desa setempat, menyatakan bahwa perangkat desa masih belum mengelola arsip sesuai dengan prosedur yang benar sehingga mengakibatkan arsip tidak ditemukan kembali dengan cepat dan tepat. Hal inilah yang menjadi hambatan dalam proses pengambilan keputusan oleh kepala desa. Selain itu, dari segi kinerja pegawai desa juga masih belum sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 5 tahun 2015 tentang penyelenggaraan pemerintahan desa.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sama dengan pendapat Arikunto (2010), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dituntut untuk mengungkapkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya. Sedangkan, metode penelitian menggunakan survey, metode survey menurut Sukmadinata (2011) digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor desa se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. Jumlah desa di Kecamatan Tanjung terdapat 18 desa, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.

Jumlah Desa dan Perangkat Desa se-Kecamatan Tanjung, Brebes

Nama Desa	Jumlah Perangkat Desa
Karang Reja	11 orang
Kedawang	12 orang
Kemurung Kulon	8 orang
Kemurung Wetan	11 orang
Krakahan	11 orang
Kubang Putat	11 orang
Lemahabang	9 orang
Luwung Gede	10 orang
Luwung Bata	12 orang
Mundu	9 orang
Pejagan	8 orang
Pengaradan	9 orang
Sarireja	11 orang
Sengon	13 orang
Tanjung	10 orang
Sidakaton	9 orang
Tegongan	7 orang
Tengguli	12 orang
Jumlah	183 orang

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa jumlah pegawai sebanyak 183 orang,

dikarenakan populasi tersebut terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan penelitian cluster sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang dari 12 desa (Desa Kemurung Wetan, Kemurung Kulon, Luwung Bata, Lemahabang, Luwung Gede, Mundu, Pejagan, Pengaradan, Sengon, Sidakaton, Tanjung, dan Tengguli). Hal ini sesuai dengan analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode SEM dengan software Lisrel 8.51 dengan jumlah sampel yang digunakan untuk estimasi ML (Maximum Likelihood) adalah minimal 5 pengamatan.

Bentler dan Chou (1987) dalam Riadi (2018), menyatakan bahwa jumlah parameter sebesar 5:1 atau paling rendah 5 kali indikator. Jumlah populasi yang peneliti dapatkan yaitu sejumlah 183 pegawai, dihitung dengan rumus 23 indikator x 5 variabel diperoleh minimal sampel yaitu 115. Maka data tersebut sudah memenuhi persyaratan yaitu 120 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Uji Normalitas; (2) Uji Multikolinearitas; dan (3) Uji Linieritas (Fuad, 2014).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Fuad, 2014). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas menurut Fuad (2014) dibagi menjadi dua, yaitu univariate normality dan multivariate normality.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Indikator	P-Value	Keterangan
1.	CHY	0,465	Normal
2.	WRN	0,790	Normal
3.	UDR	0,855	Normal
4.	SRA	0,948	Normal
5.	FAK	0,056	Normal
6.	FPK	0,861	Normal
7.	KYN	0,407	Normal
8.	KTR	0,463	Normal
9.	PNG	0,989	Normal
10.	KPR	0,057	Normal
11.	MTV	0,915	Normal
12.	KINT	0,394	Normal
13.	CPT	0,985	Normal
14.	GN	0,968	Normal
15.	SPN	0,987	Normal
16.	PK	0,965	Normal
17.	RTS	0,932	Normal
18.	KKER	0,054	Normal
19.	KLKS	0,473	Normal
20.	TJ	0,053	Normal
21.	DIS	0,538	Normal
22.	KS	0,054	Normal
23.	KNTS	0,975	Normal

Keterangan:

1)	Pencahaya	13)	Penciptaan
2)	Warna	14)	Penggunaan
3)	Udara	15)	Penyimpanan
4)	Suara	16)	Penemuan
5)	Fasilitas Alat Kerja Operasional	17)	Kembali) Retensi
6)	Fasilitas Perlengkapan Kerja	18)	Keterampilan Kerja
7)	Keyakinan dan Nilai	19)	Kualitas Pekerjaan
8)	Keterampilan	20)	Tanggung Jawab
9)	Pengalaman	21)	Disiplin
10)	Karakteristik Pribadi	22)	Ketjasama
11)	Motivasi	23)	Kuantitas Pekerjaan

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independent (Fuad, 2014). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas dilakukan dengan mengkorelasikan antara variabel bebas, apabila kolerasinya signifikan maka variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator dan Variabel	dan Y	Variabel X dan	Tolerance	VIF
PARS → CPT	-	-	0,579	1,727
PARS → GN	-	-	0,756	1,323
PARS → SPN	-	-	0,681	1,467
PARS → PK	-	-	0,811	1,234
PARS → RTS	-	-	0,588	1,701
KINPEG → KKER	-	-	0,879	1,138
KINPEG → KLTS	-	-	0,903	1,108

Indikator dan Variabel	dan Y	Variabel X dan Y	Tolerance	VIF	
KINPEG	→	TJ	-	0,722	1,385
KINPEG	→	DIS	-	0,766	1,308
KINPEG	→	KS	-	0,860	1,163
KINPEG	→	KNTS	-	0,896	1,116
LKF	→	CHY	-	0,792	1,263
LKF	→	WRN	-	0,805	1,242
LKF	→	UDR	-	0,855	1,169
LKF	→	SRA	-	0,966	1,035
FASKER	→	FAK	-	0,915	1,093
FASKER	→	FPK	-	0,915	1,093
KOMPEG	→	KYN	-	0,890	1,123
KOMPEG	→	KTR	-	0,866	1,155
KOMPEG	→	PNG	-	0,957	1,044
KOMPEG	→	KPR	-	0,879	1,138
KOMPEG	→	MTV	-	0,743	1,345
KOMPEG	→	KINT	-	0,739	1,353
		PARS →	LKF	0,831	1,203
		PARS →	FASKER	0,956	1,046
		PARS →	KOMPEG	0,799	1,251
		KINPEG →	LKF	0,831	1,203
		KINPEG-FASKER		0,956	1,046
		KINPEG KOMPEG		0,799	1,251

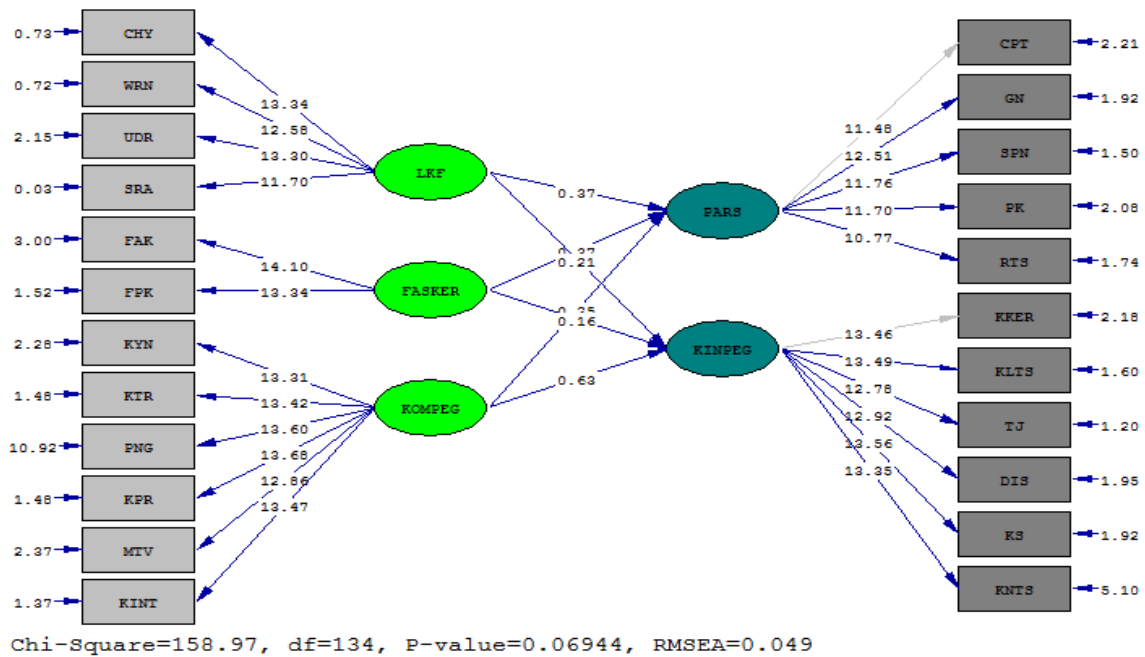
3. Uji Linieritas

Uji linieritas menurut Fuad (2014) digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Uji linieritas ditunjukkan dengan membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig). Hasil signifikansi $\geq 0,05$ dengan $\alpha = 0,05$ menunjukkan linieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Linieritas

Variabel X dan Y	Harga F	Sig	Keterangan
PARS-LKF	0,898	0,578	Linier
PARS-FASKER	1,431	0,192	Linier
PARS-KOMPEG	1,508	0,093	Linier
KINPEG-LKF	1,460	0,125	Linier
KINPEG-FASKER	1,480	0,173	Linier
KINPEG-KOMPEG	1,132	0,330	Linier

4. Hipotesis



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel

Persyaratan dalam Structural Equation Modeling peneliti tidak boleh hanya tergantung pada satu indeks atau beberapa indeks fit. Tetapi sebaiknya mempertimbangkan seluruh indeks fit. Berdasarkan hasil data dari kuesioner, diperoleh hasil p-value = 0,06944 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan RMSEA = 0,049 yang lebih kecil dari 0,08. Berarti model

yang diajukan didukung oleh data empiris atau dengan kata lain model yang diajukan fit/sesuai dengan data. Goodness of Fit Index dapat dilihat untuk menentukan apakah data yang ada sudah memenuhi batas nilai yang dipersyaratkan (cut-off value). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 5.

Goodness of Fit

Goodness of Fit Index	Cut Off Value	Hasil Analisa	Keterangan
X ² /df	2-5	158,97/134	Tidak Fit
P-value	≥ 0,05	0,06944	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,049	Fit
NCP	0,0-60,69	54.96	Fit
ECVI	< 3,11	2.25	Fit
AIC	< 380	256.97	Fit
CAIC	< 1104,32	484.46	Fit
NNFI	≥ 0,90	0.98	Fit
CFI	≥ 0,95	0.99	Fit
IFI	≥ 0,95	0.99	Fit
RFI	0 – 1	0.67	Fit
GFI	≥ 0,90	0.93	Fit

Pada gambar 2 model diatas menunjukkan pengaruh antar variabel atau komponen. Rangkuman efek antar variabel dalam hasil

kinerja dapat dilihat pada estimasi koefisien struktural, sebagai berikut:

Tabel 6.

Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Antar Variabel

Hipotesis	Antar Variabel	Direct Effect	Keterangan
H ₁	LKF → PARS	0,37	Diterima
H ₂	FASKER → PARS	0,27	Diterima
H ₃	KOMPEG → PARS	0,16	Diterima
H ₄	LKF → KINPEG	0,21	Diterima
H ₅	FASKER → KINPEG	0,25	Diterima
H ₆	KOMPEG → KINPEG	0,63	Diterima

DISKUSI

1. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Pengelolaan Arsip

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari variabel lingkungan kerja fisik pada pengelolaan arsip yaitu sebesar 0,37 sehingga H₁ diterima. Hal ini seperti teori yang dikemukakan oleh Gie (2012) bahwa sarana dan prasarana kearsipan yang baik dapat menunjang pengelolaan arsip yang baik. Seirama dengan hasil penelitian Salgiarti (2017) bahwa lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, dan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap sistem pengelolaan arsip sebesar 21,9%. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis SEM dengan hubungan yang paling tinggi ditunjukkan oleh indikator pencahayaan dengan hubungan positif sebesar 13,34 serta ditunjukkan oleh item tertinggi yaitu item ke-4 dengan jumlah 404. Senada dengan pendapat Gie (2012) yang menyatakan bahwa pencahayaan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena pegawai dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah, sehingga dengan pencahayaan yang baik pegawai dapat mengelola arsip lebih baik. Sedangkan, pengaruh terendah dari

indikator lingkungan kerja fisik ditunjukkan oleh indikator suara dengan hubungan positif sebesar 11,70 dan item terendah ditunjukkan oleh item ke-16 dengan jumlah 344.

2. Fasilitas Kerja terhadap Pengelolaan Arsip

Analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung antara variabel fasilitas kerja terhadap pengelolaan arsip yaitu sebesar 0,27 sehingga H₂ diterima. Sependapat dengan hasil penelitian Sukmawati (2014) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap pengelolaan kearsipan sebesar 79,2%. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator fasilitas kerja yang memiliki kontribusi terbesar ditunjukkan oleh fasilitas alat kerja operasional dengan pengaruh sebesar 14,10. Item yang memiliki pengaruh terbesar ditunjukkan oleh item ke-19 dengan jumlah 429. Sedangkan, pengaruh terendah dari indikator terhadap fasilitas kerja ditunjukkan oleh indikator fasilitas perlengkapan kerja yaitu sebesar 13,34. Indikator item yang paling rendah yaitu item ke-23 sebesar 382.

Sejalan dengan Umam dalam Asriel (2016) menyampaikan bahwa dengan pengaturan udara yang tepat dan baik diperoleh kenyamanan bekerja pegawai

terjamin sehingga akan memiliki kualitas pekerjaan yang lebih baik. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, maka pegawai sebaiknya tidak mendapatkan pekerjaan yang monoton, hal ini dikarenakan pekerjaan yang tidak membutuhkan konsentrasi tinggi dan bersifat monoton akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja (Nuraida dalam Asriel: 2016). Seperti pengelolaan arsip di kantor desa yang dilakukan secara berulang-ulang dan tidak ada inovasi dalam pengelolaannya. Oleh karena itu, salah satu cara untuk menghindari kebosanan saat bekerja adalah menonton televisi ketika keadaan kantor sedang sepi dan tidak ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

3. Kompetensi Pegawai terhadap Pengelolaan Arsip

Analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari variabel kompetensi pegawai pada pengelolaan arsip. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu sebesar 0,16 sehingga H3 diterima. Serupa dengan hasil penelitian Mahfudin (2017), ada pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap pengelolaan arsip sebesar 2,65%. Dalam penelitian ini, indikator yang memiliki pengaruh terbesar adalah indikator karakteristik pribadi yaitu 13,68 terdapat pada item ke-39 sebesar 425.

Karakteristik pribadi merupakan keahlian pegawai dalam kompetensi termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan (Wibowo, 2007) sehingga dapat dikatakan bahwa di dalam mengelola arsip yang baik karakteristik pribadi seperti mampu bekerja sama antar pegawai, bersikap profesional saat bekerja, maupun

dapat mengontrol emosi dalam bekerja merupakan kompetensi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap mengelola arsip sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan efisien. Sedangkan, indikator dalam variabel kompetensi pegawai yang memiliki kontribusi terendah ditunjukkan oleh indikator motivasi sebesar 12,86. Item terendah ditunjukkan oleh item ke-41 dengan jumlah 353.

4. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu sebesar 0,21 sehingga H4 diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis SEM dengan hubungan yang paling tinggi ditunjukkan oleh indikator pencahayaan dengan hubungan positif sebesar 13,34 serta ditunjukkan oleh item tertinggi item ke-4 dengan jumlah 404. Wirawan (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan internal organisasi karena kinerja dapat berjalan dengan baik apabila lingkungan internalnya juga mendukung, karena faktor utama untuk meningkatkan kinerja yaitu harus dibangun dari internal instansi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Handayani (2018) yang mengutarakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,041%. Pada penelitian ini, pengaruh terendah dari indikator lingkungan kerja fisik ditunjukkan oleh indikator suara dengan hubungan positif sebesar 11,70 dan item terendah ditunjukkan oleh item ke-16 dengan jumlah 344. Senada dengan pendapat Glitzmedia.co (2019) yang mengatakan bahwa suara seperti musik

dapat menjadi sumber inspirasi serta dapat membangun mood pegawai dalam menghadapi pekerjaan dengan memilih musik yang bersinergi aktif untuk membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Didukung dengan Martin Gardiner (1996) dalam Goleman (1995) mengatakan bahwa musik dapat membantu otak berfokus pada hal lain yang dipelajari, alhasil otak menjadi lebih mudah berkonsentrasi dan berpikir dengan tajam. Dengan demikian, suara mampu membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja kerjanya.

5. Fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Data yang telah dianalisis diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari variabel fasilitas kerja pada kinerja pegawai dengan hasil perhitungan yang menunjukkan sebesar 0,25 sehingga H5 diterima. Anam & Rahardja (2017) menunjukkan bahwa fasilitas kerja, mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 55,2%. Hal yang sama disampaikan Wirawan (2009) bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator fasilitas kerja yang memiliki kontribusi terbesar ditunjukkan oleh fasilitas alat kerja operasional dengan pengaruh sebesar 14,10. Item yang memiliki pengaruh terbesar ditunjukkan oleh item ke-19 dengan jumlah 429, sedangkan pengaruh terendah dari indikator terhadap fasilitas kerja ditunjukkan oleh indikator fasilitas perlengkapan kerja yaitu sebesar 13,34. Dari indikator tersebut ditunjukkan juga item yang paling rendah yaitu item ke-23 sebesar 382.

6. Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari variabel kompetensi pegawai pada kinerja pegawai dengan hasil perhitungan yaitu sebesar 0,63 sehingga H6 diterima. Indikator yang memiliki pengaruh terbesar adalah indikator karakteristik pribadi yaitu 13,68. Item ke-39 sebesar 425, sedangkan untuk indikator dalam kompetensi pegawai yang memiliki kontribusi terendah ditunjukkan oleh indikator motivasi sebesar 12,86 dan item terendah ditunjukkan oleh item ke-41 dengan jumlah 353. Berdasarkan hasil penelitian dari C Christila O.Posuma (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar 0,05. Serupa dengan Wahyudi (2016), selain kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi di tempat kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja dan kemungkinan terpenuhi kebutuhan pribadi.

Oleh karena itu, motivasi diperlukan untuk meningkatkan gairah dan kinerja dalam organisasi seperti memberikan contoh tauladan yang baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam pergaulan sehari-hari. Adanya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan (kepala desa) kepada perangkat desa maka perangkat desa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan pula kinerja perangkat desa, sehingga motivasi sangat penting dilakukan oleh pimpinan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di kantor desa se-Kecamatan

Tanjung Kabupaten Brebes dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara langsung terhadap pengelolaan arsip di kantor desa se-Kecamatan Tanjung. Hal ini berarti, apabila lingkungan kerja fisik yang semakin baik, maka pengelolaan arsip semakin baik. Fasilitas kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap pengelolaan arsip di kantor desa se-Kecamatan Tanjung.

Kompetensi pegawai berpengaruh positif secara langsung terhadap pengelolaan arsip di kantor desa se-Kecamatan Tanjung. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-Kecamatan Tanjung. Fasilitas kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-Kecamatan Tanjung. Kompetensi pegawai berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor desa se-Kecamatan Tanjung.

REFERENCES

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amsyah, Z. (2005). *Manajemen Kearsipan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). 6(4), 2337–3792. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi IV*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriel, A. S. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Christila O.Posuma. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, 1 No.4(4), 646–656. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fuad, I. G. dan. (2014). *Structural Equation Modeling Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 9.10 Edisi 4*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gie, T. L. (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Glitzmedia.co. (2019). *Jenuh dan Bosan Bekerja? Coba Atasi dengan Cara ini*. Retrieved from <https://glitzmedia.co/post/leisure/career-money/jenuh-dan-bosan-bekerja-coba-atasi-dengan-cara-ini>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, F. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMK Bisnis dan Manajemen se-Kabupaten Temanggung*. Universitas Negeri Semarang.
- Helmalia. (2017). Peningkatan mutu kinerja karyawan melalui manajemen arsip dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kjks bmt. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 223–237. Retrieved from <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/120/118>
- Mahfudin, A. R. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Pengelolaan Arsip*. Universitas Negeri Semarang.
- Peraturan Bupati Brebes No. 045/286 tentang Pola Klasifikasi Kearsipan

- Kabupaten Brebes. 2002. Pemerintah Kabupaten Brebes.
- Peraturan Bupati Brebes No. 102 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Brebes. 2016. Pemerintah Kabupaten Brebes.
- Peraturan Daerah Kabupaten Brebes No. 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. 2015. Pemerintah Kabupaten Brebes.
- Peraturan Gubernur No. 12 Tahun 2018 tentang Pengelolaan dan Perlindungan Informasi Berklasifikasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. 2018. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- Prabowo, B. (2010). Upaya Menyingkap Filsafat Kearsipan. *Jurnal Kearsipan*, 5, 12. Retrieved from http://www.anri.go.id/assets/download/jurnal_vol_5_tahun_2010.pdf
- Primantoro, M. dan A. Y. (2015). Sistem pengelolaan arsip di kantor perum perhutani divisi regional jawa tengah. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 362–375. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/6769/4848>
- Riadi, E. (2018). Statistik SEM dengan LISREL (C. A. Offset, Ed.). Yogyakarta.
- Salgiarti, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja dankompetensi pegawai terhadap sistem pengelolaan arsip dikantor kelurahan se-kecamatan cilacap utara. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 339–351. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16424/8527>
- Sedarmayanti. (2003). Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern. Bandung: Mandar Maju.
- Sukmadinata, N. S. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukmawati, D. (2014). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, tingkat pendidikan dan kepemimpinan terhadap pengelolaan kearsipan di kantor kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 267–274. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/3868/3813>
- Sukoco, B. M. (2007). Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.
- Undang-Undang Desa Pasal 1 Angka 3 Wahyudi. (2016). Motivasi dalam Kepemimpinan. Retrieved from <http://waspada.co.id/artikel-pembaca/motivasi-dalam-kepemimpinan/>
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.