

Variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai pada kantor perpustakaan dan arsip daerah

Idhamsyah¹, Zainal Ilmi², Dirga lestari AS³

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawrman, Samarinda.

¹Email: idhamsyah@gmail.com

²Email: zainal.ilmi@feb.unmul.ac.id

³Email: dirga.lestari.as@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Di Kabupaten Paser, dengan jumlah populasi sebanyak 40 pegawai. Teori yang digunakan adalah teori manajemen sumber daya manusia, Kompetensi, Pengalaman, Penelitian ini menggunakan data yang diambil langsung dari sampel dengan menggunakan sistem kuesioner. Yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Di Kabupaten Paser dengan jumlah sampel sebanyak 40. Model penelitian menggunakan analisis jalur dengan menggunakan SmartPLS sebagai alat analisis. Dari hasil uji analisis, diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi (Y1), serta terhadap Kinerja (Y2), Variabel Pengalaman (X2) berpengaruh signifikan positif baik terhadap Motivasi (Y1) maupun Kinerja (Y2), variabel Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi (Y1), serta terhadap Kinerja (Y2). Variabel Motivasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja (Y2).

Kata Kunci: kinerja; motivasi; kompensasi; kompetensi

Variables that influence motivation and performance of employees at the library office and regional archives in paser regency

Abstract

The purpose of this study is to analyze and determine the influence of Variables Affecting Employee Motivation and Performance. This research was conducted by taking the object of the Office of Library and Archives Region Office in Paser Regency, with a population of 40 employees. The theory used is the theory of human resource management, Competence, Experience, This study uses data taken directly from the sample by using a questionnaire system. The samples of the research are the employees of the Library and Archive Regional Office in Paser Regency with a total of 40 samples. The research model uses path analysis using SmartPLS as an analytical tool. From the result of the analysis test, it can be concluded that the competence variable (X1) has a significant and positive effect on the motivation (Y1), and on the performance (Y2), the experiential variable (X2) has a significant positive effect both on motivation (Y1) and performance (Y2) Compensation variable (X3) has a significant and positive effect on Motivation (Y1), and on Performance (Y2), and. And Motivation variable (Y1) have a significant effect on performance variable (Y2).

Keywords: *performance, motivation, compensation, competence*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur utama Aparatur Pemerintah yang di harapkan memiliki kualitas kinerja dan semangat kerja yang berdedikasi tinggi untuk itu di perlukan adanya upaya pembinaan yang terarah dan terpadu dari setiap Pegawai secara berjenjang dari semua tingkatan atau golongan yang ada pada setiap Instansi atau Organisasi.

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia utama untuk menentukan keberhasilan dari cita-cita tujuan suatu organisasi atau Instansi, upaya kebijakan pengelolaan fungsi Pegawai negeri Sipil atau sumber daya manusia, merupakan suatu upaya untuk menumbuhkan berbagai potensi dan fungsi jati diri pegawai atau Pekerja sehingga hasil atau bukti yang di inginkan dapat di capai dan terlihat secara sempurna dari peningkatan semangat kerja, potensi, prestasi kerja, laporan kerja maupun keterampilan kerja. Berbagai keterbatasan dalam upaya memaksimalkan hasil kinerja ataupun laporan kerja pegawai yang sering di jumpai.

Pelayanan buku dan internetan secara gratis merupakan paradigma bentuk layanan publik secara gratis yang di berikan oleh Pemerintah Daerah melalui Kantor Perpustakaan dan Arsip daerah di Kabupaten Paser sebagai penyelenggaraan kepentingan atau kebutuhan bersama terutama untuk anak – anak sekolah, anak – anak kuliah atau Instansi Pendidikan lainnya.

Pemerintah Daerah harus melaksanakan prinsip – prinsip akuntabilitas dan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia secara Efektif, Efisien, dan Dinamis serta melaksanakan tugas atau pekerjaan pelayanan secara rutinitas atau konsekuen, baik, berwibawa, dan penuh tata krama serta tidak berpihak (Independen) serta menjamin terjadinya interaksi pelayanan pendidikan dan sosial antara pihak yang terkait dan saling membutuhkan secara adil, transparan, profesional dan akuntabel, demikian pula dengan pengadaan atau penyediaan buku pelajaran dan pelayanan komputer secara gratis, di perlukan uapaya untuk menciptakan keterbukaan, transparansi, akuntabilitas, mengayomi serta kerjasama untuk saling memberikan Informasi atau Data untuk kepentingan Pendidikan terutama di jaman yang serba modern.

Bila penempatan Pegawai tidak sesuai pada tempatnya berdasarkan kultur Pendidikan dan keahliannya, maka Individu Pegawai tersebut akan merasa jenuh ataupun malas untuk berkerja dan mengabdikan karena merasa tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan (pendidikan) yang ia miliki, dan dirinya menganggap tidak di hargai serta di di tempatkan pada posisi yang tepat seperti apa yang di harapkan oleh Pegawai tersebut.

Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan penurunan hasil tugas dan tanggungjawab serta prestasi kerja jadi terganggu karena pendidikan dan pengalaman tidak sejalan serta tidak sesuai dengan keinginan pegawai, (william james: 1998: 106) kutipan dari saduran sutyioso (2005: 303) tentang manajemen kerja dan Pelayanan Publik, (Universitas Indonesia, jakarta Pusat). Pegawai yang kurang senang dengan Kantor tempat dia berkerja, pegawai tersebut selalu jarang masuk kerja, datang kerja selalu terlambat, selalu menghindari beban kerja yang di berikan, berkerja apa adanya dan hasil pekerjaannya tidak memuaskan atau tidak signifikan seperti yang di harapkan.

Bagi peneliti, hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama di bidang manjerial yang berhubungan dengan pemberdayaan MSDM yang seutuhnya .

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser. Jumlah pegawai Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser berjumlah 40 pegawai.

Alasan peneliti memilih pegawai pada instansi sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Utara, karena selaras dengan judul penelitian dan menganggap bahwa para pegawai yang menjadi inti dari sebuah organisasi dan juga dari kemudahan memperoleh data. Dalam hal ini penyebaran kuesioner.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) Sampel yaitu “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penentuan pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik

Nonprobability sampling. Nonprobability Sampling menurut Sugiyono (2009:120) yaitu “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana sampel diambil secara keseluruhan dari populasi. Sugiyono (2010 : 91) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser yang berjumlah 40 orang sehingga dapat dikatakan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang di gunakan.

METODE

Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diambil dari laporan Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser. Data primer yaitu data yang berhubungan dengan indikator Kompetensi, Pengalaman, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja, yang didapat dari responden yang mengisi kuisioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

Penelitian lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan di objek penelitian yang sesuai fenomena. Penelitian ini menggunakan metode korelasi yaitu metode dengan menghubungkan antara variabel yang dipilih dan dijelaskan dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel yang lain.

Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.

Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna pula untuk mendapatkan masukan-masukan yang kiranya belum tercakup didalam pertanyaan kuisioner.

Analisis Partial Least Square

Model dalam penelitian ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya, dengan kata lain arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

Dalam Path Modelling Partial Least Square (PLS) terdapat 2 model yang diuji, yaitu: 1) Model measurement (outer model), yaitu model pengukuran yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya); dan 2) Model structural (inner model), yaitu model struktural yang menghubungkan antar variabel laten.

Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai t-statistic > 1.96 maka hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari konstruk laten diperoleh dari PLS Bootstrapping. Hasil Model PLS Bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser

Dari hasil uji analisis diperoleh bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai yang diperoleh untuk melihat hubungan antara dua variabel tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amwiarni Sartika (2015). Dimana dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tabel 1. Nilai Koefisien (Original Sample), Standard Error dan T-Statistics

Variabel		Sample (O)	(O/STERR)	Keterangan
Eksogen	Endogen			
Kompetensi (X1)	Motivasi (Y1)	0,851694	3,2465	Diterima
Kompetensi (X1)	Kinerja (Y2)	0,572074	3,9854	Diterima
Pengalaman (X2)	Motivasi (Y1)	0,591908	2,1342	Diterima
Pengalaman (X2)	Kinerja (Y2)	0,513434	1,9724	Diterima
Kompensasi (X3)	Motivasi (Y1)	0,527623	2,1352	Diterima
Kompensasi (X3)	Kinerja (Y2)	0,552614	3,1224	Diterima
Motivasi (Y1)	Kinerja (Y2)	0,286155	2,5484	Diterima

Sumber: Hasil olah data

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian atau analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser. Semakin tinggi kompetensi Pegawai maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan arsip di Daerah Kabupaten Paser.

Variabel Pengalaman, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi pengalaman pegawai maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser.

Variabel Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi kompensasi Pegawai maka akan semakin meningkatkan semangat kerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip daerah di kabupaten Paser.

Variabel Kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi kompetensi kinerja Pegawai maka akan semakin meningkatkan pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser.

Variabel Pengalaman, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi Pengalaman maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser.

Variabel Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi kompensasi yang di berikan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di kabupaten Paser.

Variabel Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip di Daerah Kabupaten Paser, semakin tinggi Motivasi yang di berikan kepada Pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Paser.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin, 1990, Analisis Kebijakan Negara. Rineka Cipta, Jakarta
- Abubakar, H., 1991, Pola Kearsipan Modern : Sistem Kartu Kendali, Djambatan, Jakarta;
- Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI), 2000, Akuisisi Nasional Arsip Orde Baru dan Kabinet reformasi Pembangunan, Edisi Revisi, Jakarta.
- Atmosudirdjo, P. Slamet, 1982. Dasar-dasar Ilmu Administras, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bakawatun, dan Basco Carvalo, 1999, Manajemen, Intermedia

-
- Booth, Anne, 1993, Upaya-upaya untuk Mendesentralisasikan Kebijakan Perpajakan, Masalah Kemampuan Perpajakan, Usaha Perpajakan dan Perimbangan Keuangan, dalam Collin Mc Andrews dan Ichlasual Amal (ed), Rajawali Press, Jakarta
- Dharma, Surya, 2004, Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya, Puataka Pelajar, Yogyakarta
- David Easton, 1953, The Political System, New York, Knopt.
- Dunn, William N., 1998, Analisa Kebijakan Publik, PT Hanindita Graha Widya, Yogyakarta.
- Dye, T. R., 1978, Understanding Public Policy, Washington DC, Congressional Wuartteely Press.
- Grindle, M., 1980, Politics and Policy Implementation in the Thirt World, Princenton University Press.
- Gunnar, Myrdal, 1968, Asian Drama : An Inquiry Into The Poverty of Nations, New York : Phanteon
- Handyaningrat, Soewarno, 1996, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, Tokok Agung, Jakarta
- Islamy, M. Irfan, 1992, Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta
- Jenkins, W. I., 1997, Policy Analysis, Oxford, martin Robertson, Oxford
- Kaho, Josef Riwu, 1991, Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia (Identifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi penyelenggaraannya), Edisi I, Cet. 4, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Soetandyo, WS, 1997, Metode Kuantitatif vs Kualitatif, Makalah dalam Rangka Pelatihan Metodologi Penelitian FISIP UNAIR, Surabaya.
- Sukarna, 1990, Pengantar Ilmu Administrasi, PT. Mandar Maju, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 1996, Organisasi dan Manajemen Pemerintahan Dalam Kondisi Era Globalisasi, Ramadan, Bandung
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, Competence at Work:Models for Superrior Performance, John Wily & Son, Inc, New York, USA
- Ticoalu, GA., 1993, Dasar-dasar Manajemen, Radar Offset, Jakarta
- Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media