



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 7750-7761

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan

Endang Sumiyati^{1✉}, Mega Cahyani², Farida³, Fariz⁴

Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

Email : endangsumiyati83@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pemberian motivasi ini tidaklah mudah begitu saja, banyak kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga dalam memberikan motivasi, pimpinan perlu mengenal dan memiliki keterampilan untuk mengetahui perilaku bawahan, karena bawahan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu pemimpin dalam hal ini harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi para bawahan guna menuntaskan pekerjaan yang diembannya. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Pegawai, Motivasi dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai yang bekerja pada Badan Arsip dan Perpustakaan Umum Kabupaten Pasuruan. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis kemudian di analisis dengan uji asumsi klasik, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Secara simultan kemampuan kerja, motivasi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan, deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Kata Kunci: *Kemampuan Pegawai, Kinerja pegawai dan Motivasi Deskripsi Pekerjaan.*

Abstract

Providing this motivation is not easy just like that, there are many obstacles faced. So that in providing motivation, leaders need to know and have the skills to know the behavior of subordinates, because subordinates have different motivations in carrying out work. For this reason, the leader in this case must play an active role in increasing the motivation of subordinates in order to complete the work he carries out. Based on the description above, the purpose of this study was to determine the effect of Employee Ability, Motivation and Job Description on Employee Performance of the Pasuruan Regency Library and Archives Office. The population in this study amounted to 70 employees who worked at the Pasuruan Regency Archives and Public Library Agency. The sample used is a census technique where each member of the population has the same opportunity to be sampled. The data used are primary data and secondary data. While the analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis. The results of the analysis are then analyzed with the classical assumption test, F test and t test. Based on the results of the analysis and discussion of this research, the following conclusions can be drawn: Simultaneously work ability, motivation and job description affect the performance of employees of the Library and Archives Service of Pasuruan Regency. Partially work ability affects employee performance, motivation affects employee performance of the Library and Archives Service of Pasuruan Regency, job descriptions affect employee performance of the Library and Archives Service of Pasuruan Regency. Motivation has a dominant effect on employee performance of the Library and Archives Service of Pasuruan Regency.

Keyword: *Employee Ability, Employee Performance and Job Description Motivation.*

PENDAHULUAN

Suatu instansi maupun organisasi pemerintahan yang mampu menjalankan tugas dan menjalankan serangkaian misi organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektifitas dalam peningkatan pembangunan daerah. Dalam konsep kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian (2001) bahwasanya kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi suatu organisasi. Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampakan kemajuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Dengan demikian kinerja baru akan diketahui apabila seseorang atau sekelompok orang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

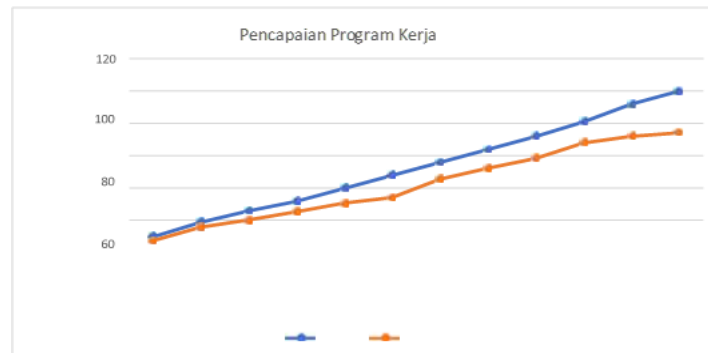
Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan pengelolaan manajemen menjadi efektif dan efisien tidak terlepas dari sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan adanya deskripsi pekerjaan terhadap masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa deskripsi pekerjaan (*Job description*)

merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. *Job description* akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pegawai, dimana menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan (Winarsih & Fariz, 2021). Job description yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Melihat pentingnya deskripsi pekerjaan yang harus diberikan pada pegawai dalam suatu organisasi, peran pelatihan merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Peningkatan kualitas dan prestasi kerja Pegawai yang ada di organisasi dapat diperoleh salah satunya dengan mengadakan pelatihan (Fariz, 2022). Setiap organisasi yang menginginkan pegawainya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Beberapa hal sangat berpengaruh dalam sistem pemerintahan pada iklim otonom daerah, diantaranya adalah fenomena pemerintahan daerah yang ditentukan oleh kreatifitas daerah dalam mengelola pemerintahannya, ketergantungan daerah kepada pusat, dan eksistensi perundang-undangan yang selalu berubah (Tutik, 2018). Semua itu menjadi petunjuk bahwa di daerah, perubahan adalah sesuatu yang mendasar untuk mengikuti fenomena dunia yang selalu berubah. Satu-satunya yang tidak berubah adalah perubahan itu sendiri. Perubahan menjadi penting untuk menghadapi berbagai macam tantangan yang kompleks dan menantang. Begitu pula dalam dunia pemerintahan, perubahan harus mewujudkan efesiensi, dan pada saat bersamaan, harus mampu menemukan cara-cara untuk meraih efektifitas organisasi.

Berkaitan dengan obyek penelitian, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai salah satu lembaga teknis daerah mempunyai tugas dan fungsi pokok yaitu merumuskan kebijakan umum dan teknis operasional, mengkoordinasikan, melaksanakan kerja sama dan mengendalikan pelaksanaan urusan pemerintah daerah bidang perpustakaan dan kearsipan. Ruang lingkup Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Pasuruan yaitu bidang perpustakaan dan kearsipan yang berfungsi sebagai: Perpustakaan Kabupaten yaitu perpustakaan daerah yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan penelitian, dan perpustakaan pelestarian yang berkedudukan di ibukota kabupaten dan Lembaga Kearsipan Daerah (LKD) yang menangani urusan bidang kearsipan yang bertugas dan bertanggung jawab di bidang pengelolaan arsip in aktif, arsip statis, pembinaan kearsipan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan kearsipan.

Dalam melaksanakan fungsi perpustakaan untuk mewujudkan masyarakat pembelajar diperlukan usaha yang maksimal dengan mengadakan perubahan sikap dan perilaku budaya dari tidak suka membaca menjadi masyarakat yang gemar membaca. Menurut UNESCO (1996) ada empat pilar prinsip belajar dalam abad 21 yaitu: belajar berpikir, belajar berbuat, belajar untuk tetap hidup, dan belajar hidup bersama antar bangsa. Bermula dari masyarakat belajar, maka akan tercapai bangsa yang cerdas. Dengan pembudayaan membaca bagi masyarakat akan memudahkan dalam mencerna informasi sekaligus menambah wawasan pengetahuan. Sebagai data awal, berikut adalah data mengenai pencapaian program kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan per- bulan selama setahun tahun 2021.



Gambar 1. Grafik Pencapaian Program Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pasuruan

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan

Dari tabel data di atas dapat dilihat target perbulan tidak selalu tercapai dan diakhir taunpun pencapaian hanya sampai pada titik 74,5%. Tentunya hal ini merupakan adanya indikasi penurunan kinerja organisasi. Berdasarkan observasi awal bahwa pegawai kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Padahal, permasalahan tersebut sangat memicu dan berdampak pada kinerja yang dimiliki pegawai organisasi dan tidak lepas dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sendiri. Salah satunya yaitu motivasi yang dimiliki pegawai dapat memicu kinerja individu. Hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan dedikasi dan kontribusi terhadap Organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Jannang & Rajak, 2022; Sudarnaya & Purnaminingsih, 2022). Maka dari itu, motivasi kerja pegawai sangat diperlukan guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja yang akan dihasilkan. Motivasi kerja dapat diberikan Organisasi melalui gaji yang diterima pegawai atau kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, hubungan pegawai dengan rekan kerjanya, kondisi kerja baik fisik maupun non fisik

dan promosi yang diberikan Organisasi kepada pegawai (Winarsih & Hidayat, 2022). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan gaji yang diterima pegawai masih belum sesuai standar, hal ini dapat dilihat pada data gaji pegawai.

Agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Siagian (2005) kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan (*ability*) menurut Robbins & Judge (2008), sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ditambahkan pula bahwa keseluruhan kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan secara mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan fisik.

Selain itu, untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan pula masalah motivasi. Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahan latin yang artinya bergerak. berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan) (Dharma, 2005). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pemberian motivasi ini tidaklah mudah begitu saja, banyak kendala- kendala yang dihadapi. Sehingga dalam memberikan motivasi, pimpinan perlu mengenal dan memiliki keterampilan untuk mengetahui perilaku bawahan, karena bawahan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan. Berkaitan dengan motivasi pegawai, dapat dikatakan bahwa pimpinan dengan berbagai kewenangannya mempunyai kewajiban memotivasi bawahannya. Begitu juga sebaliknya bawahan dengan kepemimpinan yang baik dalam Organisasi membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan Organisasi. Untuk itu pemimpin dalam hal ini harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi para bawahan guna menuntaskan pekerjaan yang diembannya (Tutik, 2018).

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Martoyo (2008) mengungkapkan

bahwa sejumlah pegawai pada suatu lingkungan organisasi atau Organisasi adalah sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda. Pegawai di sini tidak berdiri sendiri, sebab berada dan memiliki hubungan serta keterkaitan satu sama lain. Namun antar masing-masing individu memiliki sikap, karakteristik, kepribadian yang berlainan. Demikian halnya dalam segi kemampuan, bahwa semua pegawai mempunyai kekuatan dan kelemahan, yang membuatnya relatif unggul dibandingkan pegawai lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Winarsih & Fariz, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi (2005) "penelitian penjelasan atau (*explanatory research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis". Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh kemampuan pegawai, motivasi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan sebanyak 70 orang. Metode pengambilan sampel yang diuraikan di atas sama halnya dengan apa yang disebut sebagai sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif dapat teridentifikasi dan terjangkau. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dilapangan, berupa tanggapan responden tentang kemampuan, motivasi dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan untuk diisi. Untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti melalui tanggapan responden digunakan skala likert, dalam penelitian ini masing-masing jawaban pertanyaan dalam kuesioner diberi skor sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1, Tidak Setuju diberi bobot 2, Cukup Setuju diberi bobot 3, Setuju diberi bobot 4 dan Sangat Setuju diberi bobot 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner gambaran responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan, diperoleh data komposisi responden menurut kelompok jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	43	64
2	Perempuan	27	36
Total		70	100

Berdasarkan Tabel di atas responden, komposisi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 43 orang atau sebesar 64%. Sedangkan komposisi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 27 orang atau sebesar 36%.

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner gambaran responden dalam kuesioner yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan, diperoleh data komposisi responden menurut kelompok usia adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	<20	10	20
2	20 – 30	11	14,67
3	31 – 40	15	20
4	41 – 50	16	21,33
5	>50	18	24
Total		70	100

Usia dari 70 orang responden, pegawai yang berusia antara kurang dari 20 tahun sebanyak 10 orang (20%), 20 – 30 tahun adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 14,67%, pegawai yang berusia antara 31 – 40 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 20%, pegawai yang berusia 41-50 tahun adalah sebanyak 16 orang atau sebesar 21,33%. Sedangkan pegawai yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 24%.

Hasil Pengujian Hipotesis Satu

Pengujian hipotesis satu dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan variabel kemampuan kerja, motivasi dan deskripsi pekerjaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.112	3	172.371	72.659	.000a
	Residual	168.434	71	2.372		
	Total	685.547	74			

Predictors: (Constant), Deskripsi pekerjaan, Kemampuan kerja, Motivasi kerja

Dependent Variable: Prestasi kerja

Seperti tampak pada tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,659 dengan tingkat signifikansi (sig F) sebesar 0.000. Nilai sig.F tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja, motivasi dan deskripsi pekerjaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Pengujian Hipotesis Dua

Pengujian hipotesis dua dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial kemampuan kerja, motivasi dan deskripsi pekerjaan terhadap variabel terikat kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Dalam pengujian hipotesis satu ini akan diuji dengan uji t yang dihasilkan dari model regresi linier berganda, terlihat dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial

Variabel	t hitung	Signifikansi t	t tabel
Kemampuan kerja	2,048	0,044	1,6654
Motivasi	3,660	0,000	1,6654
Deskripsi Pekerjaan	2,652	0,010	1,6654

Seperti tampak pada tabel 4, diperoleh nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja sebesar 2,048 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,044. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,660 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0.000. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah

sebesar 5% (0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Nilai t hitung untuk variabel deskripsi pekerjaan sebesar 2,652 dengan tingkat signifikansi (sig t) sebesar 0,010. Nilai sig.t tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Pengujian Hipotesis Tiga

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (Beta Coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*. Nilai koefisien Beta terbesar dimiliki oleh variabel motivasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai sehingga dinyatakan H_0 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2006) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja pegawai. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian Ranupandoyo dan Husnan (2002) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (*skill*) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

Item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja ditanggapi setuju oleh responden yaitu pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Beberapa pertanyaan di antaranya memahami metode, proses serta prosedur pekerjaan, memiliki kemampuan dalam menyusun program kerja, dapat membangkitkan semangat kerja rekan sejawat dan mampu menterjemahkan visi organisasi ke dalam kegiatan kerja.

Sedangkan hasil analisa regresi menjelaskan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, kemampuan (kompetensi) akan mudah berpengaruh positif dalam pencapaian tingkat kinerja yang tinggi didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya dirasakan mempunyai nilai atau berarti oleh para pegawai. Hal ini sudah barang tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Tuntutan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan tenaga yang mendorong untuk

melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang lebih baik.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian rewards kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Beberapa pertanyaan mengenai motivasi menggambarkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju pertanyaan yang diajukan. Dimana pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan merasa bangga dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk lembaga, aman atas jaminan pekerjaan untuk hari tua, selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat, pegawai selalu berusaha meningkatkan kualitas diri untuk mendapatkan prestasi yang tinggi dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisa regresi motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan hasil pemetaan atas pertanyaan kuesioner di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam institusi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan motivasi yang diberikan mempunyai dua jenis motivasi (1) motivasi intrinsik yaitu perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor motivasi intrinsik yang dianalisis pada penelitian ini terdiri dari faktor- faktor tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan. Tanggung jawab meliputi (Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan terhadap pekerjaannya), pengakuan (keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja) dan pengembangan (kemampuan melaksanakan pekerjaan yang semakin meningkat dan bervariasi dan mengikuti pelatihan untuk peningkatan karier pekerjaan. (2) Motivasi ekstrinsik yaitu perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran, materi atau social atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik yang dianalisis pada penelitian ini terdiri dari faktor-faktor insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, ternyata deskripsi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan pekerjaannya sudah diatur dalam deskripsi kerjanya, sehingga dengan deskripsi kerja yang jelas akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan. Hal ini dikarenakan deskripsi kerja menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi seorang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan, sehingga deskripsi kerja yang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pertanyaan kuesioner yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju pertanyaan adanya informasi yang jelas atas uraian pekerjaan yang diberikan, adanya tanggung jawab atas uraian pekerjaan, wewenang atas uraian pekerjaan dapat dipahami, uraian pekerjaan dapat diterapkan di lapangan serta jelas untuk setiap pegawai. Pada saat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas dan kuantitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dapat tercapai secara optimal dan adanya efisiensi dan efektifitas terhadap waktu yang digunakan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan kemampuan kerja, motivasi dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.
2. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan, deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.
3. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pasuruan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai baik melalui pelatihan-pelatihan, seminar maupun diberi kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan. Hal

ini dikarenakan dari tiga variabel penelitian, nilai koefisien beta kemampuan kerja paling kecil, sehingga variabel tersebut paling kecil dalam peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPFE.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Personalia*,(terjemahan). *Jakarta: Erlangga*.
- Dharma, A. (2005). *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali.
- Fariz, F. (2022). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438–444.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Jannang, A. R., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Maluku Utara Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(8), 470–484.
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1 dan 2*. *Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Siagian, S. P. (2005). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2005). *Research Methods Survey*. *Jakarta: LP3ES*.
- Sudarnaya, I. K., & Purnaminingsih, P. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 443–450.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tutik, W. (2018). Human resource Scorecard: a model of human resource performance measurement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 81(9).
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2022). Performance Improvement Strategies Indonesian Tourism Sector. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1287–1295.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).