

PENGARUH MOTIVASI PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MAJENE

Muhammad Wajdy^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}muhammadwajdy@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Secara parsial pengaruh motivasi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. (2) Secara simultan pengaruh motivasi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 52 orang pegawai pada pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial motivasi pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. (2) Secara simultan motivasi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene. (3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap pegawai Perpustakaan dan Kearsipan kabupaten Majene.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of motivation, training, and leadership on the performance of employees at the Library and Archives of Majene Regency. (2) The simultaneous influence of motivation, training, and leadership on the performance of employees at the Library and Archives of Majene Regency. (3) The most dominant variable influencing the performance of employees at the Library and Archives of Majene Regency.

The research was conducted on employees at the Library and Archives of Majene Regency. The sample selection used a saturated sample of 52 employees at the Library and Archives of Majene Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analysis methods used were descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1) Partially, motivation, training, and leadership have a positive and significant influence on the performance of employees at the Library and Archives of Majene Regency. (2) Simultaneously, motivation, training, and leadership have a positive and significant influence on the employees at the Library and Archives of Majene Regency. (3) Partially, the motivation variable is shown to have a dominant influence on the employees at the Library and Archives of Majene Regency.

Keywords: Motivation, Training, Leadership, Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik dipengaruhi beberapa hal yaitu Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut. Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan.

Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada Motivasi Kerja untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan.

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan hal tersebut, setiap pegawai harus mendapatkan kesempatan meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Selain pelatihan, kepemimpinan juga hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan (leadership) didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut :

Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dan pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang di antara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh, seorang manajer dapat mengarahkan seorang bawahan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia dapat juga mempengaruhi bawahan dalam menentukan dan bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain

seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Keberhasilan organisasi banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2019). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi kerja pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (what) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (how) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

Visioner adalah gaya memimpin dengan mengedepankan visi yang termanifestasi dalam bentuk mendelegasikan tugas dengan jelas kepada bawahan, menekankan hasil dan tujuan organisasi serta mengembangkan pandangan yang transparan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai. Membimbing adalah mengarahkan bawahan dengan cara menetapkan kebijakan dalam menyediakan perlengkapan, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan dan memberikan saran serta arahan atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Berafilatif adalah aktivitas membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan agar meningkatkan prestasi kerja, bersikap ramah dalam melakukan pendekatan kepada bawahan demi kelancaran tugas dan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Bersikap demokratis adalah sikap melibatkan bawahan di dalam proses penentuan kebijakan yang termanifestasi dalam bentuk melakukan pendekatan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka bersama bawahan, menerima masukan dalam menentukan kebijakan dan bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2016). Kinerja organisasi adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja diorganisasi tersebut.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi - fungsi manajemen, juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Organisasi yang bisa mewujudkan visi misi dan tujuannya adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkinerja yang tinggi dari pegawainya. Kinerja menjadi penting bagi keberlangsungan setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 2015). Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene merupakan lembaga Pemerintah yang memiliki mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Pengolahan, Layanan, Pelestarian Bahan Perpustakaan, Pengembangan Perpustakaan dan Pembudayaan Kegemaran Membaca serta Pengelolaan Kearsipan juga Perlindungan, Penyelamatan, dan Perizinan Penggunaan Arsip.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas, menyelenggarakan fungsi:

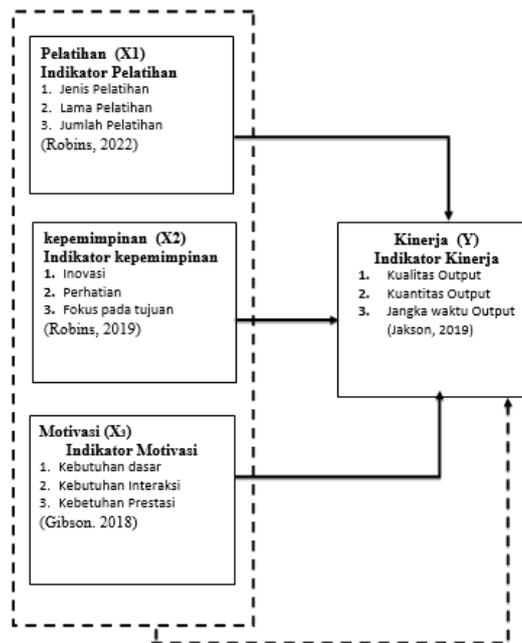
1. Pelaksanaan pengolahan, layanan, pelestarian bahan perpustakaan, pengembangan perpustakaan dan pembudayaan kegemaran membaca.
2. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan serta perlindungan, penyelamatan, dan perizinan penggunaan arsip.
3. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tentunya dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki tersebut menuntut kinerja optimal dari pegawai yang ada, namun kenyataan sebagian pegawai belum melaksanakan kewajibannya dengan baik, masih ada pejabat dan pegawai lainnya yang terlihat lebih santai dan tidak bekerja pada saat waktu kantor dengan alasan belum memahami dengan jelas apa yang menjadi tugasnya, mereka lebih bersikap diam dan pasif dalam bekerja sehingga dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah atasan saja.

Permasalahan lain yang terjadi adalah sebagian pegawai lebih cenderung memberikan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya kepada pegawai honorer, hal ini berdampak terhadap rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan oleh atasan

karena pegawai honorer memiliki keterbatasan wewenang dalam bekerja, selain itu masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam penguasaan Informasi dan Teknologi (IT), terbukti masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer dan sarana perkantoran lainnya sementara kondisi sekarang sebagian besar pekerjaan pegawai sudah berbasis aplikasi. Pelimpahan beban pekerjaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan namun bukan menjadi tupoksinya disebabkan pegawai yang seharusnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan organisasi pemerintah menuntut pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.
2. Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.
3. Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja terhadap kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Pengujian teori atau konsep melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Echdar, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja

sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Mei – Juni 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja pegawai Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene sebanyak 52 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel, jadi jumlah sampel penelitian adalah 52 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X₁)			
X _{1,1}	0.831	0,273	Valid
X _{1,2}	0.743	0,273	Valid
X _{1,3}	0.687	0,273	Valid
X _{1,4}	0.688	0,273	Valid
X _{1,5}	0.831	0,273	Valid
X _{1,6}	0.549	0,273	Valid
PELATIHAN (X₂)			
X _{2,1}	0.731	0,273	Valid
X _{2,2}	0.854	0,273	Valid
X _{2,3}	0.744	0,273	Valid
X _{2,4}	0.778	0,273	Valid
X _{2,5}	0.864	0,273	Valid
X _{2,6}	0.763	0,273	Valid
KEPEMIMPINAN(X₃)			
X _{3,1}	0.845	0,273	Valid
X _{3,2}	0.638	0,273	Valid
X _{3,3}	0.621	0,273	Valid
X _{3,4}	0.725	0,273	Valid
X _{3,5}	0.845	0,273	Valid
X _{3,6}	0.635	0,273	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0.829	0,273	Valid
Y ₂	0.716	0,273	Valid
Y ₃	0.645	0,273	Valid
Y ₄	0.721	0,273	Valid
Y ₅	0.829	0,273	Valid
Y ₆	0.735	0,273	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,273. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0.820	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0.875	Reliabel
Kepemimpinan(X ₃)	0.815	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.840	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	0.805			
Motivasi (X ₁)	0.487	4,805	2,009	0.000
Pelatihan (X ₂)	0.190	2,083	2,009	0.043
Kepemimpinan(X ₃)	0.335	3,421	2,009	0.001

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0.805 + 0.487X_1 + 0.190X_2 + 0.335X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0.805. Artinya jika variabel Motivasi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Kepemimpinan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0.805.
2. Variabel Motivasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.487. Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.487.
3. Variabel Pelatihan (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.190. Artinya Pelatihan (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Pelatihan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.190.
4. Variabel Kepemimpinan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.335. Artinya Kepemimpinan (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinanmeningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.335.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Hasil pengujian Motivasi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000

dengan nilai thitung sebesar 4,805 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,805 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Hasil pengujian Pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,043 dengan nilai thitung sebesar 2,083 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,083 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

3. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Hasil pengujian Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai thitung sebesar 3,421 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,421 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.582	3	58.861	46.942	0.000 ^b
	Residual	60.187	48	1.254		
	Total	236.769	51			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 46,942 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai thitung sebesar $46,942 > f_{tabel}$ sebesar 2,57 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi (X1), Pelatihan (X2) Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X1)	0.466	0.000
Pelatihan (X2)	0.201	0.043
Kepemimpinan (X3)	0.335	0.001

Sumber: Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X1) sebanyak 0.466, kemudia kepemimpinan (X3) sebayak 0.335, dan yang terakhir pelatihan (X2) sebanyak 0.201.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.864 ^a	0.746	0.730	1.120
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0.746 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.746 atau 74,6%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan(X3) Sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai thitung (4,805) > t tabel (2,009) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,001 < 0,05. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Faizal (2021), pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis rgresi linear berganda dengan memakai sampel jenuh sebanyak 84 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. gaya kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel gaya kepemimpinan paling dominan mempenagruhi kinerja pegawai.

Motivasi Kerja dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, Motivasi Kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau

hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Mangkunegara (2021) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Dalam teori Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed, 2021) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed, 2021) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Achievement (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Advancement (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
3. Work it self (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan control atas metode serta langkah-langkah kerja
4. Recognition (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg (dalam Teck Hong dan Waheed 2021) yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah sebagai berikut:

1. Company policy (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
2. Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Work security (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
4. Relationship with supervisor (Hubungan dengan atasan) hubungan baik atau buruknya dengan atasan dalam perusahaan.
5. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Pimpinan organisasi dituntut untuk lebih memahami pola motivasi tersebut, karena dengan pemahaman pola motivasi, pimpinan organisasi dapat menilai sikap dan perilaku para pegawainya, dapat mengelola pegawai yang berbeda-beda pola motivasinya.

Dalam organisasi, pola motivasi kerja para pegawai diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam peningkatan kinerjanya, sangat tergantung pada motivasi kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hanya dengan motivasi kerja yang tinggi, para pegawai melakukan upaya dengan seluruh kemampuan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dengan demikian, pegawai yang memiliki keinginan pengembangan kariernya dalam organisasi, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas

pekerjaannya, sehingga selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Pelatihan nilai thitung (2,083) > t-tabel (2,009) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,043 < 0,05$. Artinya secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Asrul Akhmad, 2022. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi intensitas pelatihan yang dilakukan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin system kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sidrap.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) yang menemukan bahwa Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika pelatihan bagus, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara juga meningkat.

Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2016), menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Thoha (2021) mengemukakan bahwa alasan dan perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai negeri, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, perkenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinannilai thitung (3,421) > t-tabel (2,009) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupate Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Subriah, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Teradu Satu Pintu Kabupaten Majene. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 56 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartono (2018) menyatakan fungsi kepemimpinan ialah: memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materil dapat berupa: uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga dapat berbentuk insentif sosial seperti: promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, disimpulkan bahwa yang disebut dengan pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/ menggerakkan orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan tersebut terjadi jika di dalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
2. Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan memengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi.

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0.805 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi, pelatihan dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0.805.

Penelitian ini sama dengan Indrapati, 2022. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Serta kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian associative explanative survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel bebas yaitu: pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) dengan variabel terikat yaitu: kinerja karyawan (Y). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel motivasi.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $46,942 > F_{tabel} 2,57$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur.

Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap pegawai, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Veithzal Rival (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene adalah variabel motivasi (X1) sebanyak 0.466, kemudian kepemimpinan (X3) sebanyak 0.335, dan yang terakhir pelatihan (X2) sebanyak 0.201.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Nurul Aini Djalil, 2020. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pelatihan merupakan variabel berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2016). Kinerja organisasi adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang

bekerja diorganisasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene. Artinya semakin baik Motivasi, pelatihan dan kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi, pelatihan dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Majene

DAFTAR PUSTAKA

- Firman, A., Latief, F., Hidayat, A. I., Nooviar, M. S., Adnan, A., Naim, M. A. A., & Ridwan, T. M. (2024). Budaya Sibaliparriq: Motivasi Berwirausaha di Kalangan Suku Mandar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 122-134.
- Firman, A., & Badaruddin, H. (2024). Pengaruh Work From Home, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), 162-175.
- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robins. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saban, Echdar. (2022). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia.
- Sastrahadiwiryo. (2021). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Siagian, P. Sondang. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. (2021). *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Umar, Husein. (2021). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widya, Puspitas. (2023). *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.