

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Arsiparis Terhadap *Archival Organization Agility* pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang

I N T I S A R I

Semua organisasi menghadapi lingkungan yang kompetitif, cepat berubah, dan kompleks begitu juga dengan organisasi kearsipan. Strategi yang sering dilakukan oleh organisasi atau lembaga adalah organisasi yang lincah atau gesit atau sering disebut *archival organization agility*. Dalam *archival organization agility* setidaknya ada dua faktor yang memengaruhi yaitu kompetensi dan motivasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap *archival organization agility*. Lingkup dalam penelitian ini adalah organisasi kearsipan di Universitas Negeri Semarang dengan para arsiparis sebagai objek penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi arsiparis Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; (2) Motivasi arsiparis pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; (3) Kompetensi dan motivasi arsiparis pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 98%.

A B S T R A C T

All organizations face a competitive, rapidly changing and complex environment, and archival organizations are no different. The strategy that is often implemented by organizations or institutions is agile or nimble organizations or often called archival organization agility. In archival organization agility there are at least two influencing factors, namely competence and motivation. The aim of this research is

PENULIS

Eko Febrianto
Agung Kuswanto
Rina Lilla H
Andika RS

Universitas Negeri Semarang,
Indonesia
ekofebrianto@mail.unnes.ac.id
agungbinmadik@gmail.com
lilla@mail.unnes.ac.id
andika_rs@mail.unnes.ac.id

KATA KUNCI

archival organization agility,
kompetensi, motivasi

KEY WORDS

archival organization agility,
competence, motivation

to determine the influence of competence and motivation on archival organization agility. The scope of this research is the archival organization at Semarang State University with archivists as the research object. This research method uses a quantitative descriptive analysis method of causality with regression analysis. The results of the research concluded that: (1) The competence of archivists at the State University of Legal Entity, Semarang State University has a positive and significant influence on archival organization agility by 97%; (2) The motivation of archivists at the State University of Legal Entity, Semarang State University has a positive and significant influence on archival organization agility by 97%; (3) The competence and motivation of archivists at the State University of Legal Entity, Semarang State University positively and significantly influences archival organization agility by 98%.

PENDAHULUAN

Menurut Mangundjaya (2018:1) organisasi yang *agile* tentu saja menghadapi tantangan, antara lain ;1) Menciptakan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan panjang merupakan suatu langkah penting; 2) Tantangan terkait budaya organisasi menjadi suatu hambatan yang dihadapi, terutama jika karyawan belum sepenuhnya memahami konsep pemikiran digital. Mengubah hal ini memerlukan waktu dan usaha yang signifikan; 3) Mengubah pola pikir karyawan agar lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki fleksibilitas mental adalah kunci untuk mencapai tingkat *agile* dalam organisasi; 4) Fasilitas pendukung dan infrastruktur, termasuk teknologi informasi (TI) dan struktur organisasi yang lebih sederhana, berperan penting dalam mendukung perubahan

menuju organisasi yang lebih responsif; 5) Manajemen puncak yang mendukung, atau setidaknya dukungan minimal dari tingkat kepemimpinan tertinggi, sangat menentukan keberhasilan perubahan organisasi. Tanpa dukungan ini, upaya menuju kelincahan organisasi dapat mengalami hambatan; 6) Pemimpin perubahan yang kompeten memegang peranan sentral dalam proses transformasi organisasi. Mereka harus mampu merangsang perubahan, memberikan arahan, memberdayakan karyawan, mengevaluasi, dan memonitor seluruh proses perubahan. Pembinaan dan pengembangan khusus diperlukan untuk menciptakan pemimpin perubahan yang efektif.

Arell dkk. (2012:9), menyatakan bahwa supaya menjadi status organisasi yang *agile*, beberapa faktor yang perlu

diperhatikan yaitu dengan memahami sistem secara menyeluruh, mencakup tanggung jawab keberhasilan organisasi yang bukan hanya bergantung pada manajemen, melainkan juga menjadi kewajiban semua karyawan. Kemudian, pemimpin perubahan mempunyai peran sebagai katalisator yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi. Sukses atau kegagalan suatu perubahan sangat ditentukan kemampuan pemimpin sebagai agen perubahan. Selanjutnya, mengimplementasikan proses pembelajaran kontinu merupakan langkah krusial untuk menjadi organisasi yang dinamis dan responsif. Dengan dorongan untuk terus belajar dan mengeksplorasi hal baru, karyawan dapat lebih terbuka terhadap perkembangan di sekitar mereka. Kemudian, menerapkan komunikasi terbuka menjadi kunci penting. Proses komunikasi di organisasi harus melibatkan aspek dari atas ke bawah, bawah ke atas, dan juga horizontal. Menjaga kebersihan organisasi dan mematuhi prinsip tata kelola merupakan hal yang tak kalah penting. Keberhasilan organisasi yang responsif tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan dan fasilitas yang memadai, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang bersih dan ketaatan terhadap peraturan yang diberlakukan. Selanjutnya, pengembangan kompetensi karyawan adalah suatu keharusan.

Karyawan sebagai aset utama organisasi perlu diberdayakan dan terus dikembangkan agar mampu berkontribusi maksimal.

Keterlibatan tenaga kerja dan implementasi praktik manajemen sumber daya manusia dapat memunculkan budaya kinerja serta meningkatkan prestasi di berbagai jenis organisasi. Adopsi praktik baru dalam pengelolaan sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan bisa berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Konsep praktik pengembangan sumber daya manusia dan relevansinya semakin meningkat, terutama dalam konteks globalisasi yang membawa sejumlah tantangan bagi keberlanjutan organisasi di lingkungan yang kompetitif. Praktik pengembangan sumber daya manusia yang terfokus pada aspek orang, kinerja, informasi, dan pekerjaan sangat berpengaruh karena mewujudkan infrastruktur dan lingkungan yang berpengaruh terhadap pelanggan, karyawan, efektivitas, dan kinerja organisasi secara menyeluruh (M. Adenuddin Alwy, 2022: 2272).

Archival organization agility dibangun oleh tim yang lincah, yang terus berpegang pada nilai manusia di dalam organisasi. Tim ini memperlihatkan tahap belajar dan memutuskan dengan cepat, mengadopsi teknologi, dan didasarkan komitmen terhadap tujuan organisasi supaya menghasilkan nilai bagi

stakeholders. Sistem yang dihasilkan ialah sistem yang tidak *rigid*, melainkan dinamis dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memungkinkan organisasi untuk beroperasi secara fleksibel dan tanggap terhadap peluang serta tantangan. Namun, fleksibilitas selalu dipertahankan dengan ketekunan, kecermatan, efisiensi dan keandalan dalam pelaksanaan proses kerja. Merancang kelincahan organisasi bertujuan supaya selalu fokus terhadap dinamika sambil tetap menjaga stabilitas kinerja organisasi (Fuji Fauziyyah dan Sri Raharso, 2016:37).

Dengan keterampilan dan semangat arsiparis dapat memengaruhi keberhasilan *archival organization agility*, termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kearsipan Universitas Negeri Semarang. Oleh karena itu, untuk tetap eksis dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan serta kemajuan zaman dan teknologi, kemampuan UPT Kearsipan dalam menyesuaikan diri sangat tergantung pada kemampuan dan motivasi para arsiparis untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terjadi pada era disrupsi saat ini. Inilah mengapa peran sumber daya manusia, khususnya para arsiparis, memainkan peran kunci dalam menjaga kelincahan UPT Kearsipan.

Rumusan Masalah

Melihat pada penjabaran latar

belakang tersebut, maka permasalahan penelitian ini antara lain: 1). Bagaimana pengaruh kompetensi arsiparis terhadap *archival organization agility*? 2). Bagaimana pengaruh motivasi arsiparis terhadap *archival organization agility*? 3). Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap *archival organization agility*?

Kerangka Pemikiran

Arsip adalah suatu sumber informasi yang esensial dalam mendukung proses administrasi. Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, arsip merujuk pada rekaman peristiwa maupun kegiatan dalam bermacam media dan bentuk mengikuti perkembangan teknologi komunikasi dan informasi. Rekaman ini dibuat dan diterima berbagai entitas seperti lembaga negara, lembaga pendidikan, pemerintah daerah, perusahaan, organisasi politik, lembaga kemasyarakatan, dan individu dalam kehidupan bersama masyarakat, bangsa, dan negara. Kompetensi pegawai diduga sebagai faktor yang memengaruhi pengelolaan arsip. Hartati (2019:174) mengemukakan media dan metode untuk bidang kearsipan didukung dengan tenaga pegawai kearsipan yang andal supaya arsip bisa sungguh-sungguh menjadi sumber informasi dan pusat ingatan yang

mempermudah perkembangan organisasi. Hartati (2019:174) menambahkan pengaruh sumber daya manusia kearsipan dalam aktivitas kearsipan secara komprehensif sangat penting, sebab kelembagaan, sistem atau fasilitas tidak akan berarti apabila tidak ditunjang sumber daya manusia yang cakap dan andal.

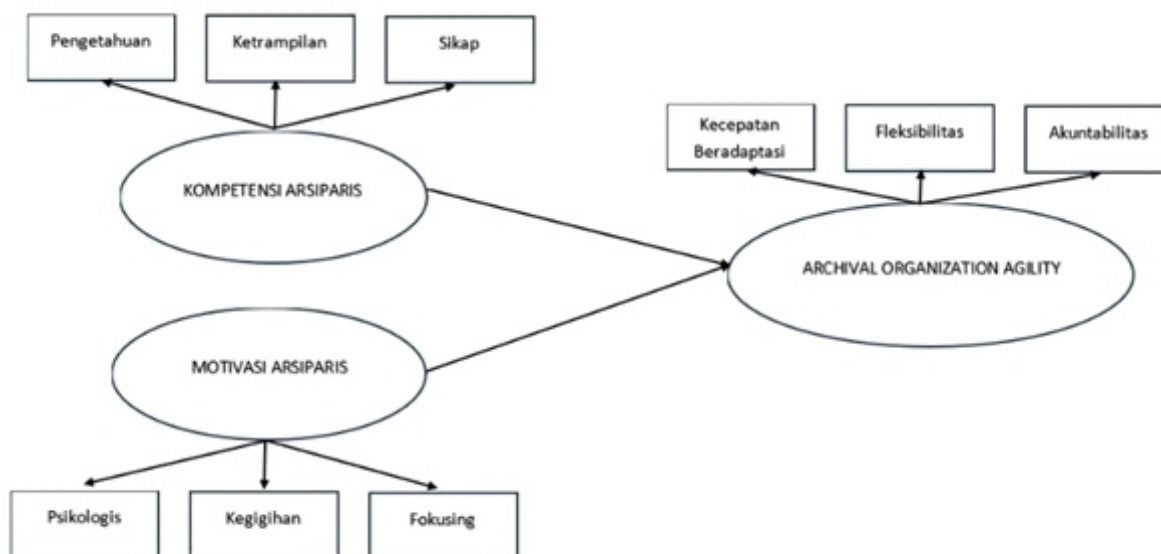
Definisi arsiparis menurut *Associations of Records Managers and Administrators* (ARMA) yaitu seorang profesional dengan tugas melaksanakan administrasi arsip dan manajemen kearsipan (Franks, 2013:342). Pasal 1 Ayat (10) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, menerangkan arsiparis ialah seseorang dengan kompetensi bidang kearsipan setelah menempuh pendidikan formal maupun pelatihan kearsipan sehingga bertugas, dan memiliki fungsi hingga bertanggung jawab menjalankan aktivitas kearsipan.

Sebagaimana pendapat dari Cahyaningrat, Erviantono & Wismayanti (2017:46) yang menyatakan bahwa kemampuan individu membentuk karakter kerja karyawan, dengan hasil kerja yang memuaskan dan unggul. Oleh karena itu, baik instansi pemerintah maupun swasta menekankan pentingnya keberadaan kompetensi kerja. Selanjutnya Alan Aspey dalam Dewiyana (2011:24) menyatakan definisi

kompetensi bukan hanya mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan, namun juga mencakup penguasaan tugas dan termotivasi melaksanakan tugas. Kompetensi adalah formulasi kemampuan kerja di bidang tertentu yang meliputi keterampilan, keahlian dan pengetahuan serta sikap kerja yang diperlukan minimal untuk menjalankan tugas sesuai kualifikasi pekerjaan. Sedangkan motivasi merujuk pada serangkaian tahapan psikologis yang memicu pergerakan, arahan, dan ketekunan dari sikap sukarela yang difokuskan pada tujuan tertentu.

Agile Organization yaitu kemampuan beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan kebutuhan *stakeholder* dengan lincah dan cepat. Tingkat ketangkasan organisasi ini sangat dipengaruhi motivasi yang ada di dalamnya. Kualitas kerja, apakah baik atau tidak, bergantung pada kompetensi dan motivasi di dalam organisasi tersebut. Semua aspek ini berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat ketangkasan organisasi. Gambaran hubungan antara variabel-variabel penelitian ini dapat diilustrasikan melalui diagram kerangka seperti ditunjukkan pada gambar 1.

Model kerangka pemikiran pada gambar 1 menjelaskan hubungan variabel berikut ini: 1) Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data diolah Tahun 2023)

dinyatakan dengan kompetensi arsiparis dan motivasi arsiparis. 2) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya dinyatakan dengan *archival organization agility*.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh arsiparis yang ada di Universitas Negeri Semarang sejumlah 23 arsiparis. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena sampel diambil semua. Total ada 40 item dari ke-3 variabel yang terdiri dari 12 item untuk variabel keterampilan arsiparis, 10 item untuk variabel motivasi arsiparis, dan 18 item untuk variabel *archival organization agility*. Hasil analisis uji instrumennya ditunjukkan pada Tabel 1,2,3 dan 4.

Tabel 1 hingga tabel 4 adalah hasil

analisis validitas dan reliabilitas. Analisis yang digunakan dalam validitas adalah korelasi *pearson product moment* dengan alat bantu analisis SPSS dan batas signifikansi adalah 5%. Dari hasil analisis data menunjukkan ke-40 instrumen adalah valid karena batas signifikansi lebih kecil dari 5%, dengan kategori sangat kuat (0,76-0,99). Sedangkan nilai reliabilitas adalah 0,99, sedangkan batas minimal reliabel adalah 0,70; karena 0,99 lebih besar dari 0,70 maka instrumen tersebut adalah reliabel.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas dengan menggunakan analisis regresi. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Metode pengumpulan data dengan kuesioner/angket dan wawancara

digunakan dalam penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi arsiparis terhadap *archival organization agility* pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Negeri Semarang. Angket tersebut diberikan untuk semua arsiparis di

UNNES. Wawancara dalam penelitian ini untuk menambah informasi atau data terkait obyek dan subyek penelitian. Obyek dan subyek dari penelitian ini adalah para arsiparis di UPT Kearsipan UNNES dan seluruh unit di Universitas Negeri Semarang.

Tabel 1. Nilai Korelasi Variabel Keterampilan Arsiparis

No.	Item	Besar r	Sig	Batas Sig.	Keterangan
1.	KT 1	0,792	0,00	0,05	Valid
2.	KT 2	0,863	0,00	0,05	Valid
3.	KT 3	0,764	0,00	0,05	Valid
4.	KT 4	0,903	0,00	0,05	Valid
5.	KT 5	0,905	0,00	0,05	Valid
6.	KT 6	0,891	0,00	0,05	Valid
7.	KT 7	0,804	0,00	0,05	Valid
8.	KT 8	0,858	0,00	0,05	Valid
9.	KT 9	0,874	0,00	0,05	Valid
10.	KT 10	0,891	0,00	0,05	Valid
11.	KT 11	0,914	0,00	0,05	Valid
12.	KT 12	0,927	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 2. Nilai Korelasi Variabel Motivasi Arsiparis

No.	Item	Besar r	Sig	Batas Sig.	Keterangan
1.	MT 1	0,890	0,00	0,05	Valid
2.	MT 2	0,903	0,00	0,05	Valid
3.	MT 3	0,939	0,00	0,05	Valid
4.	MT 4	0,918	0,00	0,05	Valid
5.	MT 5	0,931	0,00	0,05	Valid
6.	MT 6	0,945	0,00	0,05	Valid
7.	MT 7	0,945	0,00	0,05	Valid
8.	MT 8	0,905	0,00	0,05	Valid
9.	MT 9	0,948	0,00	0,05	Valid
10.	MT 10	0,895	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 3. Nilai Korelasi Variabel *Archival Organization Agility*

No.	Item	Besar r	Sig	Batas Sig.	Keterangan
1.	AG 1	0,892	0,00	0,05	Valid
2.	AG 2	0,908	0,00	0,05	Valid
3.	AG 3	0,905	0,00	0,05	Valid

4.	AG 4	0,803	0,00	0,05	Valid
5.	AG 5	0,905	0,00	0,05	Valid
6.	AG 6	0,788	0,00	0,05	Valid
7.	AG 7	0,814	0,00	0,05	Valid
8.	AG 8	0,792	0,00	0,05	Valid
9.	AG 9	0,908	0,00	0,05	Valid
10.	AG 10	0,850	0,00	0,05	Valid
11.	AG 11	0,764	0,00	0,05	Valid
12.	AG 12	0,859	0,00	0,05	Valid
13.	AG 13	0,862	0,00	0,05	Valid
14.	AG 14	0,873	0,00	0,05	Valid
15.	AG 15	0,918	0,00	0,05	Valid
16.	AG 16	0,905	0,00	0,05	Valid
17.	AG 17	0,931	0,00	0,05	Valid
18.	AG 18	0,921	0,00	0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Tabel 4. Reliabilitas

Cronbach alpha	N of item
0,99	40

Sumber: Data yang diolah peneliti (2024)

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:199) dari ke-3 variabel (keterampilan arsiparis, motivasi arsiparis, dan *archival organization agility*). Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan variabel bebas terdiri dari keterampilan arsiparis, motivasi arsiparis dan variabel terikat adalah *archival organization agility*.

Analisis yang digunakan adalah model analisis regresi karena untuk meramalkan dan menarik simpulan dari penelitian yang dilakukan antar variabel.

PEMBAHASAN

Sesuai rumusan masalah, perlu ada hasil analisis data pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, dan pengaruh X1 dan X2 secara bersama terhadap Y. Tampilkan tabel koefisien regresi, tidak hanya model summary. Nilai R adalah 0,990; R Square adalah 0,980; dan nilai adjusted R Square adalah 0,978. Artinya: ada pengaruh secara langsung antara kompetensi dan motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi *archival organization agility* dengan

signifikansi 0,000. Hal ini juga dikuatkan dengan hasil uji ANOVA sebesar 500,699 dengan signifikansi 0,000; artinya bahwa kedua variabel kompetensi dan motivasi arsiparis terhadap *archival organization agility* adalah signifikan, sehingga perlu ditemukan model regresi dan pengaruh signifikansi antar variabel.

Adapun model regresinya adalah $Y=0,906 + 0,779 X1 + 0,848 X2$. Maknanya adalah kompetensi arsiparis pada unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility*; motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility*.

Kompetensi arsiparis pada unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; sedangkan 3% dipengaruhi oleh faktor lain. Kompetensi arsiparis menjadi faktor yang sangat penting dalam *archival organization agility* karena sebagai komponen manusia yang mampu menggerakkan organisasi kearsipan melalui: pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bidang kearsipan.

Motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; sedangkan 3% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi ini faktor yang menjadikan

arsiparis lebih giat dalam bekerja. Adapun ukuran motivasi dapat dilihat dari kegigihan, psikologi, dan fokus.

Pengaruh Kompetensi Terhadap *Archival Organization Agility*

Kompetensi atau pengetahuan dan kemampuan kerja seorang arsiparis memengaruhi *archival organization agility*. Hal tersebut terlihat dalam data angket yang kami sebar melalui berbagai pertanyaan yang kami sampaikan terhadap 23 responden. Dari berbagai data tersebut, maka kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan arsiparis mengenai arsip, maka akan semakin cepat dia tanggap berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Seorang profesional dalam bidang informasi di era informasi membutuhkan enam kategori kompetensi, antara lain:

- a. keterampilan teknologi;
- b. keterampilan komunikasi sosial;
- c. keterampilan informasi;
- d. keterampilan kepemimpinan dan manajemen;
- e. keterampilan berpikir analitis dan strategis; dan
- f. sifat dan perilaku dengan kondisi kemandirian.

PERKA ANRI No. 6 Tahun 2016 tentang Pedoman Sertifikasi Jabatan Fungsional Arsiparis menyatakan kompetensi seseorang arsiparis antara lain:

a. Keterampilan

Seorang arsiparis harus mempunyai keahlian dalam melakukan pengelolaan, penempatan, pencarian kembali, serta pengelompokan arsip. Selain itu, keterampilan dalam menggunakan fasilitas dan infrastruktur juga diperlukan agar arsiparis dapat menyajikan informasi dengan akurat dan cepat sesuai kebutuhan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kompetensi dasar yang harus ada dalam arsiparis untuk menjalankan aktivitas kearsipan. Kompetensi ini bukan hanya mencakup pengetahuan mengenai manajemen arsip, tetapi juga memasukkan pengetahuan tentang sejarah budaya, ekonomi, informasi dan teknologi, hingga berbagai ilmu yang menunjang tugas seorang arsiparis.

c. Sikap

Selain keahlian dan pengetahuan, arsiparis diharapkan mempunyai sikap profesional seperti ketelitian, kesabaran, kemandirian, bertanggung jawab, dan aktif dalam melaksanakan tugas-tugas kearsipan.

Konsep kelincahan (*agile*) telah diterapkan dalam berbagai bidang, mulai

dari filsafat, budaya, pola pikir, hingga proses dan metodologi. Kelincahan memiliki dampak pada peran dan perilaku pemimpin, tim, dan karyawan individual. Pada tingkat konseptual, kelincahan diposisikan sebagai kemampuan untuk mendeteksi peluang dan ancaman, menyelesaikan masalah, dan mengubah dasar sumber daya perusahaan. Pemahaman tentang kelincahan dalam konteks sumber daya manusia sebagai strategi operasional dalam fungsi sumber daya manusia telah diterapkan luas dalam praktik untuk merujuk pada dua konsep yang berbeda. Pertama, sumber daya manusia untuk kelincahan mengacu pada perancangan dan implementasi sistem sumber daya manusia untuk mendukung kelincahan dalam organisasi. Kedua, kelincahan untuk sumber daya manusia mengacu pada penerapan prinsip kelincahan dalam pengelolaan fungsi sumber daya manusia.

Sebagai salah satu gambaran terkait dengan kompetensi dasar arsiparis yang memiliki pengaruh terhadap *agile organization*. Dari hasil olah data menunjukkan bahwa 65,2% dari responden menyatakan sangat setuju bahwa kompetensi dasar yang sesuai dengan bidang kearsipan adalah hal dasar yang harus dipenuhi organisasi. Kompetensi yang baik bisa terbentuk karakter kerja pegawai untuk menciptakan kinerja yang baik

(Cahyaningrat, 2017:46). Siambaton (2017:248) menyatakan 4 kriteria profesionalisme seorang arsiparis, antara lain:

- a. Keterampilan teknis dan pengetahuan yang dimiliki harus memastikan efisiensi dalam perawatan, pengamanan, dan penyediaan informasi untuk pelestarian budaya bangsa dengan cermat dan lengkap.
- b. Pemahaman yang baik terhadap sistem administrasi serta kemampuan mengembangkan sistem kearsipan dan pengelolaan informasi arsip sesuai dengan sejumlah kepentingan, termasuk konteks pelayanan administrasi, praktisi, penelitian, dan masyarakat umum, tanpa mengabaikan perlindungan terhadap kepentingan lainnya yang diatur oleh etika dan undang-undang.
- c. Pemahaman yang mendalam terhadap semua prinsip kearsipan praktis dan kemampuan untuk menguraikan teori dan konsep kearsipan serta menerapkannya dalam praktik kegiatan kearsipan.
- d. Kemampuan melakukan evaluasi pada konsep kearsipan, melakukan penelitian, dan menyusun alternatif baru dalam domain kearsipan.

Pesatnya perkembangan teknologi mengakibatkan transformasi dalam hal penyimpanan arsip. Dampaknya adalah arsiparis harus memiliki keterampilan dan keahlian dalam penggunaan teknologi untuk mengelola arsip sesuai perkembangan teknologi tersebut. Dengan demikian, diperlukan upaya pengembangan kompetensi bagi arsiparis supaya mereka senantiasa siap dalam mengelola arsip pada zaman sekarang dan masa mendatang.

Selain kompetensi dalam pengetahuan, kompetensi dalam hal keterampilan juga berpengaruh pada *agile organization*. Keterampilan lebih cenderung dalam hal penggunaan berbagai sarana prasarana dalam menunjang berbagai aktivitas kegiatan organisasi baik yang ada dalam tugas pokok dan fungsi maupun di luar tugas pokok dan fungsi. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu pengetahuan, karena memiliki pengetahuan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja dan membantu pegawai dalam mengatasi berbagai tantangan. Bagi seorang arsiparis, pengetahuan yang diperlukan tidak hanya terbatas pada administrasi atau pengelolaan arsip, tetapi juga mencakup pengetahuan pada bidang-bidang yang berkaitan dengan arsip, berupa bidang sejarah, budaya, sosial, teknologi, dan berbagai bidang yang lain. Hasil olah data menunjukkan bahwa

39.1% setuju dan 39.1% juga menjawab sangat setuju bahwa keterampilan arsiparis memengaruhi *agile organization*. Peningkatan kompetensi dalam kearsipan secara signifikan memperkuat fondasi *agile organization*, memungkinkan perubahan yang responsif dan inovatif dalam mengelola informasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Archival Organization Agility*

Motivasi diproksi merupakan bagian dari integrasi antara variabel individu, organisasi, dan lingkungan. Wijaya A, Semmaila, Serlin Serang (2020:156) mengatakan bahwa Motivasi adalah sebuah tahapan psikologis yang merefleksikan sebuah hubungan antara sikap, keperluan, sudut pandang dan keputusan yang dialami pada individu. Daniel Pink (2009:87), menyatakan ada 3 faktor teori motivasi intrinsik. Ketiganya ialah penguasaan keahlian atau *mastery*, kemandirian atau *autonomy*, dan tujuan atau *purpose*. Ketiganya harus dimiliki jika ingin bekerja diiringi motivasi tinggi dan semangat yang stabil. Manajemen perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan tiga faktor tersebut supaya memaksimalkan memotivasi karyawan selain memberikan tunjangan dan gaji. Penelitian dari Sakitri (2021:9), Manoj M. (2020:313), Pratiksha, Alireza Horabadi Farahani, Freidoon Salimi, (2015: 1074), Pooja Sharma (2021: 2210), Farangis

Elyasi, Maryam Baghaee, Farhad Shafeipour Motlagh (2013:275), mengemukakan motivasi, dan dimensinya mempunyai korelasi terhadap *agility organisasi*.

Motivasi yang tinggi dalam konteks kearsipan memberikan dorongan vital bagi terbentuknya *agile organization*. Ketika para profesional arsip merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki keterlibatan yang lebih dalam, dalam mengadopsi praktik-praktik *agile*. Motivasi ini menciptakan lingkungan di mana kolaborasi, adaptabilitas, dan ketanggapan terhadap perubahan menjadi inti dari kegiatan kearsipan. Dengan demikian, motivasi individu menjadi pendorong utama dalam membentuk organisasi yang mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan dengan lebih lincah dan efisien.

Pada penelitian ini, motivasi dijelaskan dengan teori Daniel Pink yang mengidentifikasi 3 faktor motivasi intrinsik, yaitu penguasaan keahlian (*mastery*), kemandirian (*autonomy*), dan tujuan yang bermakna (*purpose*). Pemilihan teori ini berdasarkan keyakinan bahwa teori motivasi mempunyai permasalahan serupa. Setiap dimensi diuraikan berikut ini. Indikator pertama terkait dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan

pekerjaan, serta memberi kebebasan kepada karyawan supaya selalu menemukan inovasi ketika bekerja. Hasil dari survei kami terkait motivasi arsiparis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *agile organization*. Bisa disebutkan semakin baik motivasi arsiparis maka akan semakin lincah pula organisasi kearsipannya. Hasil olah data menunjukkan bahwa 47.8% menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kelincuhan organisasi dan selalu fokus pada tujuan. Dalam hal organisasi kearsipan yang lincah, maka arsiparis harus cepat merespon baik berbagai dinamika dari luar organisasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa 47.8% setuju bahwa arsiparis dengan motivasi dengan respon cepat maka memengaruhi *agile organization*.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap *Archival Organization Agility*

Motivasi yang tinggi untuk belajar dan berubah secara terus menerus diketahui dari penelitian ini berpengaruh terhadap organisasi terus bergerak lincah. Hasil olah data menunjukkan arsiparis 47.8% setuju dan 34.8% sangat setuju bahwa motivasi perubahan dan pembelajar berpengaruh pada kelincuhan organisasi dan 17.4% sangat tidak setuju.

Arsiparis dengan kompetensi yang tinggi tingkat profesionalnya maka akan lincah pula organisasinya. Hasil olah data

menunjukkan bahwa 43.5% setuju bahwa semakin kompeten maka semakin lincah organisasinya. Sesuai dengan data yang kami dapatkan dari hasil observasi, wawancara dan isian dari *stakeholder* maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap akan memengaruhi *agile organization*. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Mc Ashan dalam (Sutrisno (2011:203) yang menyatakan Kompetensi dari pegawai sebagai bagian dari dirinya yang memungkinkannya untuk menunjukkan perilaku kognitif yang mencerminkan kinerja yang baik. Di samping itu, motivasi seorang arsiparis, yang melibatkan aspek psikologis, kegigihan, dan fokus, memiliki dampak pada tingkat kelincuhan. Hasil penelitian ini sama dengan tujuan awal pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pegawai ini juga sesuai penjelasan dari Sriwidodo & Haryanto (2015:48) menyatakan konsep kompetensi semakin dikenal dan telah diterapkan oleh perusahaan besar dengan sejumlah argumen. Ini termasuk untuk menekankan harapan yang ingin dicapai dan standar kerja, mempermudah adaptasi terhadap perubahan, meningkatkan produktivitas, serta menyelaraskan perilaku kerja

dengan nilai-nilai organisasi. Terbentuknya organisasi yang *agile* tidak terjadi secara instan, melibatkan berbagai aspek yang memengaruhi pembentukan tersebut, baik dari faktor internal maupun eksternal. Dalam konteks ini, organisasi bisa mengendalikan variabel internalnya. Dengan mengontrol dan memperkuat faktor internal, diharapkan organisasi dapat menghadapi dan mengendalikan faktor eksternal. Agilitas organisasi muncul dari kerja sama tim yang mempunyai orientasi pada nilai manusia organisasi, memperlihatkan tahapan pembelajaran dan memutuskan dengan cepat, serta menggunakan teknologi dengan komitmen pada tujuan organisasi supaya tercipta nilai bagi *stakeholder* (Darino, Sieberer & Vos, 2019:10). Dalam konteks ini, organisasi dapat mengimplementasikan beberapa strategi, termasuk menciptakan lingkungan dimana organisasi dan karyawan bersedia terus belajar, mempunyai kompetensi unggul, mampu beradaptasi, serta menunjukkan sikap responsif, ketahanan, reflektif, dan optimalisasi penggunaan sumber daya yang ada. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya sikap profesionalisme di kalangan arsiparis Indonesia dalam kearsipan antara lain: (a) fokus pembangunan nasional yang cenderung terpusat pada aspek material; (b) minimnya budaya literasi; (c) kurangnya apresiasi bidang kearsipan;

dan (d) pengaruh feodalisme yang kuat dalam struktur sosial. Upaya untuk mengembangkan kompetensi arsiparis dapat dilakukan melalui: (a) peningkatan pengetahuan para pegawai; (b) peningkatan dedikasi, kualitas, keterampilan dan keahlian pegawai; (c) perubahan dan pembentukan sikap pegawai; dan (d) pengembangan keahlian pegawai untuk memastikan tugas-tugas dapat dikelola dengan baik dan efisien. Sedangkan kompetensi dan motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 98%.

SIMPULAN

Menurut hasil pembahasan tersebut, mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi arsiparis terhadap *archival organization agility* pada Perguruan Tinggi Badan Hukum Universitas Negeri Semarang dapat disimpulkan bahwa : (1) kompetensi arsiparis pada unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; (2) motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 97%; (3) kompetensi dan motivasi arsiparis pada sebuah unit organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap *archival organization agility* sebesar 98%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Semarang yang telah membiayai penelitian dan semua pihak yang telah bekerja sama dalam mengambil data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alireza H., F. & Freidoon S. (2015). The Study of the Relationship between Employees' Empowerment and Organizational Agility: A Case Study in Azarab Industrial Company. *European Online Journal of Natural and Social Sciences* 2015,4(1), 1805-3602.
- Arell, R., Coldewey, J., Gatt, I., & Hesselberg, J. (2012). Characteristics of agile organizations. *Agile Alliance*.
- Cahyaningrat, A. A MadeBintang., Erviantono, Tedi., & Wismayanti, Kadek Wiwin Dwi. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Jurnal Citizen Charter*, 1(1): 46-51.
- Darino, B. L., Sieberer, M., Vos, A., & Williams, O. (2019). What defines an agile organization. *McKinsey & Company*, 1-14. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/performance-management-in-agile-organizations>
- Dewiyana, Himma. (2011). Kompetensi dan Kurikulum Perpustakaan: Paradigma Baru dan Dunia Kerja di Era Globalisasi Informasi. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, 2(1): 22-31.
- Farangis E., Maryam B., & Farhad S.M.. (2013). Relationship between Organizational Justice and Perceived Organizational Agility: Meditating the Effect of Achievement Motivation (A Case Study on Teachers' Viewpoints in Mahallat Azad University). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3).
- Fuzi Fauziyyah dan Sri Raharso. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Agilitas Organisasi (Study Pada Fashion X). *Jurnal Bisnis dan Investasi* 2(3), 29-42.
- Franks, Patricia C. (2013). *Records and Information Management*. Shutterstock, Chicago
- Hendriyani, M. (2018). Proses Pengelolaan Arsip Inaktif di Pusat Data dan Teknologi Informasi (PUSDATIN) pada Kementerian Pekerjaan Umum. *Jurnal Komplexitas*, 7(1). <http://ejurnal.swadharma.ac.id/index.php/kompleksitas/article/download/12/12>
- Kuswanto, A., & Hartati, S. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sarana Prasarana Kearsipan Terhadap Pengelolaan Arsip Dinamis di Kantor Kelurahan Se Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. *Khazanah: Jurnal Pengembangan Kearsipan*, 12(2), 1-7-1. <https://doi.org/10.22146/khazanah.48843>

- Mangundjaya, W. L. (2018). *Penelitian mengenai kelincahan organisasi (organizational agility)*. DRPM Universitas Indonesia.
- Manoj M. (2020). Towards Agile Public Sector: Analysing the Effects of IM and EM on WP. *First Published May 19 (2020)*. <https://doi.org/10.1177/0258042X20922073>
- M. Adenuddin Alwy. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya, *Sibatik Journal 1* (10): 2265 - 2276 . D O I : <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Pink, Daniel H. (2009). *The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Pratiksha Tirkey, Pooja Sharma, (2021). Factors affecting Employee's Agility during the Pandemic. *Psychology And Education 58*(4): 2204-2214.
- Sakitri, G. (2021). Agilitas Organisasi dan Talenta Esensial. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(1), 1–11.
- Siambaton, Ernita. (2017). Memahami Arsip dan Arsiparis dalam Manajemen Kearsipan di Amerika Serikat dan Indonesia. *Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung*, 26-27 Juli. 245-249
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1). 47–57
- Wijaya A, Semmaila, Serlin Serang. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 4-4.