



TAPM
(TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN KABUPATEN BANGKA**



UNIVERSITAS TERBUKA

Disusun oleh :

Arpandi Asrudin

NIM. 015635608

Program Pascasarjana

Universitas terbuka

2012

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)

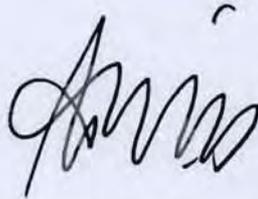
JUDUL TAPM : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN BANGKA

NAMA : ARPANDI ASRUDIN

NIM : 015635608

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Pembimbing I,



Dr. Dewi Hanggraeni, MBA
NIP.19670108 200003 2 001

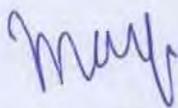
Pembimbing II,



Suciati, Msc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 200 1

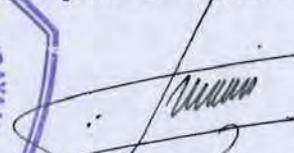
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/Pascasarjana
Program Magister Manajemen,



Maya Maria, SE, MM
NIP.19720501 199903 2 003

Direktur Program
Pascasarjana Universitas Terbuka,



Suciati, Msc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 200 1



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ARPANDI ASRUDIN
 N I M : 015635608
 PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
 JUDUL TAPM : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUMBER
 DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA KANTOR PERPUSTAKAAN
 DAN KEARSIPAN KABUPATEN BANGKA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Minggu, 22 April 2012

Waktu : 08.30 WIB.

Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :

Dr. Ir. Sri Harijati, MA

Penguji Ahli :

Dr. Timotius

Pembimbing I :

Dr. Dewi Hanggraeni, MBA

Pembimbing II :

Suciati, Msc, Ph.D

The image shows three handwritten signatures in black ink, each placed over a horizontal dotted line. The signatures are written in a cursive style. The first signature is at the top, the second is in the middle, and the third is at the bottom.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam TAPM tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diteliti dan ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dijadikan acuan dalam TAPM ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkalpinang, 22 April 2012.

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL

0E54 ABF014 2985

6000

Arpandi Asrudin

NIM. 015635608

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini. Penulisan TAPM dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Rektor Universitas Terbuka, Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D;
- (2) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (3) Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
- (4) Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang selaku penyelenggara Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
- (5) Pembimbing I, Dr. Dewi Hanggraeni, MBA dan Pembimbing II Suciati, Msc, Ph.D yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (6) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
- (7) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Saya menyadari bahwa penulisan TAPM masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran dari pembaca sehingga TAPM ini lebih sempurna.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi kita semua dan bagi pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Pangkalpinang, 22 April 2012

Arpandi Asrudin

ABSTRACT**THE EFFECT OF MOTIVATION IN WORK AND HUMAN RESOURCES ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN THE LIBRARY AND ARCHIVES OFFICE OF BANGKA REGENCY**

*Arpandi Asrudin
Open University*

Key words: Motivation in work, Human resources and Performance of employee

This study aimed to observe the effect of motivation in work on the performance of employee, human resources on the performance of employee and the influence of motivation in work and human resources on the performance of employee in the Library and Archive Office of Bangka Regency.

This type of research is quantitative research that is causal by using survey method. Subject and location of the study were 20 performance in the Library and Archive Office of Bangka Regency. Test reliability and validity conducted to see the validity and realibility of the research questionnaires. F test is performed to determine whether independent variables simultaneously having a significant effect on the dependent variables and the t test conducted to determine whether the independent variables are partially having a significant effect on the dependent variables. Statistical method of data analysis is descriptive and inferential statistics using simple and multiple regression.

The results showed; there are variables influence the motivation in work of the performance of employee in the Library and Archive Office of Bangka Regency of 50,1%, motivation in work is a combination of factor motives, expectancy and insentive. motive which became the dominant factor reward, self actuality and punishmen. There are variables influence the human resources of the performance of employee in the Library and Archive Office of Bangka Regency of 70,9%, human resources is a combination of factor attitudes, knowledge and abilities. Attitude which became the dominant factor condition and out come in the work and times. There are variables effects motivation in work and human resources together against the performance of employee in the Library and Archive Office of the Bangka Regency of 71,2%, human resources is a very dominant factor affecting the performance of employee in the Library and Archive Office of Bangka Regency.

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN BANGKA**

*Arpandi Asrudin
Universitas Terbuka*

Kata kunci : Motivasi kerja, sumber daya manusia, Kinerja pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai, sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai dan pengaruh antara motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal dengan menggunakan metode survey. Subyek dan lokasi penelitian adalah 20 orang pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas dan uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas. Metode analisis data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan; terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 50,1%, motivasi kerja merupakan gabungan dari faktor motif, harapan dan insentif/imbalan. Motif yang menjadi faktor dominan yang disebabkan penghargaan, aktualisasi diri dan prestasi. Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 70,9%, sumber daya manusia mencakup sikap, pengetahuan dan kemampuan. Sikap yang menjadi faktor dominan yang disebabkan situasi dan kondisi, hasil pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebesar 72,2%, sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Ruang Lingkup Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teoritik	14
B. Kerangka Berpikir	42

C. Hipotesis Penelitian.....	43
D. Definisi Konsep dan Operasional	44
E. Keaslian Penelitian.....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
A. Desain.....	59
B. Populasi dan Sampel	60
C. Instrumen Penelitian.....	61
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
E. Metode Analisis Data.....	64
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Kondisi Umum Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.....	74
B. Profil Responden.....	77
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	81
D. Pengujian.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Keterbatasan Penelitian.....	106
C. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi konsep operasional.....	53
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian terdahulu.....	55
Tabel 4.1 Status pendidikan.....	79
Tabel 4.2 Jabatan responden.....	80
Tabel 4.3 Hasil uji validitas motivasi kerja, sumber daya manusia dan kinerja pegawai.....	87
Tabel 4.4 Koefisien reliabilitas.....	88
Tabel 4.5 Rekapitulasi nilai toleransi dan VIF.....	91
Tabel 4.6 Koefisien motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	93
Tabel 4.7 Hasil uji koefisien determinasi (R^2), motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	94
Tabel 4.8 Koefisien sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.....	97
Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi (R^2), motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	98
Tabel 4.10 Hasil regresi motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.....	100
Tabel 4.11 Hasil uji koefisien determinasi (R^2), motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.....	101
Tabel 4.12 ANOVA motivasi kerja dan sumber daya manusia.....	102
Tabel 4.13 Rekapitulasi Nilai <i>Beta Coefficients</i>	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori motivasi kebutuhan.....	19
Gambar 2.2 Model analisis hubungan antar variabel dalam penelitian.....	43
Gambar 4.1 Profil responden berdasarkan masa kerja.....	78
Gambar 4.2 Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	79
Gambar 4.3 Profil responden berdasarkan masa kerja dan pendidikan.....	80
Gambar 4.4 Profil responden berdasarkan jabatan.....	81
Gambar 4.5 Grafik normal probabilitas.....	89
Gambar 4.6 <i>Partial regression plot</i> motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	90
Gambar 4.7 <i>Partial regression plot</i> sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.....	91

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel motivasi kerja ...	114
Lampiran 2	Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia	115
Lampiran 3	Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel kinerja pegawai..	116
Lampiran 4	Alasan pendapat responden terhadap variabel motivasi kerja.....	117
Lampiran 5	Alasan pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia.....	118
Lampiran 6	Alasan pendapat responden terhadap variabel kinerja pegawai.....	119
Lampiran 7	Undangan pengisian kuisisioner penelitian.....	120
Lampiran 8	Karakteristik Responden.....	121
Lampiran 9	Pengisian angket/kuisisioner motivasi kerja	122
Lampiran 10	Pengisian angket/kuisisioner sumber daya manusia.....	123
Lampiran 11	Pengisian angket/kuisisioner kinerja pegawai.....	124
Lampiran 12	Jawaban Responden variabel motivasi kerja (X1).....	125
Lampiran 13	Jawaban Responden variabel sumber daya manusia (X2).....	126
Lampiran 14	Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan dan kearsipan sebagai salah satu sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam pelaksanaan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional perlu dikembangkan dan ditingkatkan pengelolaannya secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat.

Upaya mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik dan bersih serta dalam menjaga agar dinamika gerak maju masyarakat, bangsa dan negara ke depan agar senantiasa berada pada pilar perjuangan mencapai cita-cita nasional, perpustakaan dan arsip yang tercipta harus dapat menjadi sumber pengetahuan dan informasi, acuan, dan bahan pembelajaran masyarakat, bangsa, dan negara. Oleh karena itu setiap lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, perusahaan, dan perseorangan harus menunjukkan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan pencerdasan, penciptaan, pengelolaan, dan pelaporan perpustakaan dan arsip.

Pertanggungjawaban kegiatan dalam pencerdasan, penciptaan, pengelolaan dan pelaporan perpustakaan dan arsip tersebut diwujudkan dalam bentuk menghasilkan suatu sistem rekaman kegiatan yang faktual, utuh, sistematis, autentik, terpercaya, dan dapat digunakan. Untuk mewujudkan pertanggungjawaban tersebut dibutuhkan kehadiran suatu lembaga perpustakaan dan kearsipan. Baik yang bersifat nasional dan daerah yang berfungsi mengendalikan kebijakan, pembinaan, pengelolaan perpustakaan dan kearsipan agar terwujud sistem penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan yang komprehensif dan terpadu.

Mewujudkan sistem penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan yang komprehensif dan terpadu, lembaga perpustakaan dan kearsipan daerah perlu membangun suatu sistem perpustakaan dan kearsipan yang meliputi pengelolaan perpustakaan dan arsip. Sistem perpustakaan dan kearsipan daerah berfungsi menjamin ketersediaan buku dan arsip yang memiliki keterkaitan informasi sebagai satu kesatuan informasi pada semua organisasi perpustakaan dan kearsipan.

Penyelenggaraan sistem perpustakaan dan kearsipan daerah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan akan dapat berjalan secara efektif apabila lembaga perpustakaan dan kearsipan didukung oleh suatu sistem informasi perpustakaan dan kearsipan. Pembangunan sistem informasi perpustakaan dan kearsipan dalam kerangka sistem perpustakaan dan kearsipan berfungsi untuk menyajikan informasi yang autentik, utuh, dan terpercaya serta mewujudkan perpustakaan dan arsip sebagai tulang punggung manajemen penyelenggaraan negara, memori pengetahuan,

memori kolektif bangsa, dan simpul persatuan bangsa dalam kerangka kesatuan republik Indonesia. Agar fungsi sistem informasi perpustakaan dan kearsipan dapat berjalan secara optimal lembaga perpustakaan dan kearsipan daerah perlu membentuk jaringan informasi perpustakaan dan kearsipan dengan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dan Arsip Nasional Republik Indonesia sebagai pusat jaringan nasional serta lembaga perpustakaan dan kearsipan provinsi, sebagai simpul jaringan. Jaringan informasi perpustakaan dan kearsipan nasional pada lembaga-lembaga perpustakaan dan kearsipan berfungsi untuk meningkatkan akses dan mutu layanan perpustakaan dan kearsipan kepada masyarakat, kemanfaatan perpustakaan dan arsip bagi kesejahteraan rakyat, dan peran serta masyarakat di bidang perpustakaan dan kearsipan.

Sistem penyelenggaraan perpustakaan dan kearsipan daerah yang komprehensif dan terpadu harus dibangun dengan mengimplementasikan prinsip, kaidah, norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan perpustakaan dan kearsipan, sistem pengelolaan perpustakaan dan arsip, sumber daya pendukung, serta peran serta masyarakat dan organisasi profesi yang sedemikian rupa, sehingga mampu merespons tuntutan dinamika gerak maju masyarakat, bangsa, dan negara ke depan (Undang-undang nomor 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan dan Undang-undang nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan).

Pemberlakuan kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengakibatkan ketidakjelasan kewenangan pusat dan daerah dalam bidang perpustakaan dan

kearsipan. Keberadaan perpustakaan dan kearsipan tidak lagi memiliki kekuatan efektif dalam melakukan pembinaan dan pengembangan perpustakaan di seluruh daerah. Keberagaman kebijakan dalam pengembangan perpustakaan dan kearsipan di daerah diserahkan seluruhnya kepada daerah. Bagi daerah keberadaan perpustakaan dan kearsipan benar-benar menjadi wahana pembelajaran sepanjang hayat dan wahana rekreasi ilmiah serta sumber informasi. Selain itu, juga menjadi pedoman bagi pertumbuhan dan perkembangan perpustakaan dan kearsipan di daerah sehingga perpustakaan dan kearsipan menjadi bagian hidup keseharian masyarakat di daerah Kabupaten Bangka.

Perpustakaan dan kearsipan berfungsi untuk mendukung Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana diatur dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Undang-undang ini menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Era globalisasi sekarang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi. Hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian ada dua faktor utama sebagai variabel paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang yakni motivasi dan kemampuan.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi

pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan setiap lembaga atau organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya (As'ad, 1998:47). Dengan demikian yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi yaitu merasa senang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan karyawan maka diharapkan menjadi peningkatan mutu pelayanan karena bila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tuntas dalam menjalankan apa yang memiliki kewajibannya (Robbin, 1996:208).

Berkaitan dengan penelitian tugas manajemen adalah memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Robbin, (1996:208) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk

menggunakan usaha yang maksimal dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan perusahaan, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program dan praktek motivasional untuk memuaskan beberapa individu.

Secara logika, idealnya karir organisasional harus merefleksikan tiga aktivitas penilaian strategi yang mendasar adalah: (1) Penilaian faktor-faktor eksternal dan internal dalam motivasi kerja organisasi; (2) Pola dan kualitas pengembangan manajemen sumber daya manusia; (3) Pengukuran dan penilaian kinerja karyawan dalam pengambilan langkah-langkah korektif (David, 2009:7).

Berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari proses hasil kerja dari seorang karyawan. Motivasi kerja adalah suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan prestasi. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi motivasi kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi rendah, harapan pesimis, dan upah yang minim.

Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang notabene adalah kantor pemerintah yang mempunyai sekitar 20 (dua puluh) pegawai juga tidak luput dari permasalahan dengan kinerja pegawai. Pada kasus ini bahwa menjadi faktor evaluasi bagi kantor dan pegawai sendiri sering terjadi ketidaksesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hal ini mempengaruhi dari kinerja kerja pegawai dan penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak kantor. Bila penilaian kerja ini kurang akurat akan mengakibatkan pihak manajemen kantor tidak bisa mengontrol pengeloaan sumber daya manusianya. Dalam hal ini akan berdampak pada pola kinerja pegawai.

Kondisi seperti yang telah diungkapkan di atas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam peningkatan mutu kantor tersebut. Masalah ini juga terkait dengan teknologi yang ada. Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi untuk melaksanakan pekerjaan yang maksimal.

Kinerja pegawai yang merupakan produktivitas kerja sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Atasan memberikan penilaian kerja yang tidak objektif sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerjanya rendah. Oleh sebab itu akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu pegawai di organisasi tersebut. Suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam

meningkatkan motivasi kerja dan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja pegawai.

Melalui Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka diharapkan mampu dalam mendorong pegawainya untuk terlibat langsung dalam pelayanan dan pengelolaan. Oleh karena itu dengan fenomena-fenomena yang terjadi agar perlu dilakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka”***.

B. Perumusan Masalah

Menurut Bernaddin dan Russel dalam Iswanto (2005:5.10) bahwa untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sasarannya, dapat menggunakan program kinerja untuk upah (*pay for performance*), seperti upah berdasarkan jasa, insentif, dan bonus. Apabila karyawan memiliki peluang untuk memperoleh penghargaan bagi kinerjanya yang bagus secara adil, maka mereka akan termotivasi dan berkinerja lebih baik. Ini sesuai dengan teori pengharapan (*expectancy theory*) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan konsekuensi dari persepsi mengenai hubungan antara level usaha dengan kinerja dan persepsi, hubungan antara level kinerja dengan *outcome* yang diharapkan. Jika karyawan percaya bahwa level usaha yang lebih tinggi akan membawa kepada kinerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih tinggi akan membawa kepada *outcome* yang lebih baik, maka motivasi akan menjadi lebih kuat dan karyawan akan berusaha keras.

Adapun permasalahan yang dihadapi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka adalah masih rendahnya motivasi kerja yang berakibat pada kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat bekerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataan sekarang ini banyak para pekerja atau pegawai yang notabene pegawai negeri sipil (PNS) yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan organisasi itu sendiri. Masih rendahnya kinerja pegawai karena tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang baik, sehingga mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Kinerja pegawai dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dan ini akan menjadi polemik dalam organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka?
2. Apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka?
3. Apakah motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara teoritis, Bagi manajemen perpustakaan dan kearsipan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi diri bagi pegawai administrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi salah satu referensi dalam merencanakan pengembangan perpustakaan dan kearsipan untuk menjadi lebih maju. Selain hal tersebut, hasil-hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi manajemen perpustakaan dan kearsipan dalam rangka mengelola motivasi kerja dan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai secara lebih profesional. Hasil dari motivasi kerja

diharapkan dapat menjadi sinyal positif bagi kemajuan perpustakaan dan kearsipan;

2. Secara praktis; Bagi pemerintah daerah dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan (input) bagi pemerintah Kabupaten Bangka dalam rangka mengelola pelayanan Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Memberikan masukan (input) bagi pemerintah daerah lainnya dan menambah wawasan pengkajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggali lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja seluruh hanya 20 (dua puluh) orang pegawai yang bekerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah proses pemahaman secara menyeluruh terkait dengan hasil penelitian maka sistematika pembahasan ini dapat dijelaskan sebagai berikut;

BAB I : Pendahuluan; latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan;

- BAB II** : Tinjauan pustaka; kajian teori, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, dan definisi konsep dan operasional, dan tinjauan penelitian terdahulu;
- BAB III** : Metode penelitian; desain penelitian, lokasi dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data;
- BAB IV** : Hasil penelitian membahas kondisi umum Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka, profil responden, deskripsi data variabel penelitian dan pengujian
- BAB V** : Kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Motivasi Kerja

Banyak teori yang membahas tentang faktor-faktor motivasi, seperti *hierarchy of needs* yang dikemukakan oleh Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori *ERG* Alderfer, teori kebutuhan McClelland, dan teori harapan dari Vroom, dimana semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Schemerhorn (dikutip oleh Winardi, 2001:2) menyatakan bahwa:

“Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*organizational behavior*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”.

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang member daya, member arah dan memelihara tingkah laku. Winardi (2001:13) menyatakan bahwa:

“Sesuatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan”.

Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dharma (2002:20) mengemukakan bahwa:

Motives merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang bisa konsisten berfikir dengan cara siap bertindak dengan segala risikonya; *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu; *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang; *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu; *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pokok tertentu baik fisik maupun mental.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Faktor tersebut menurut Sutrisno (2009:24) antara lain:

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa; dan
- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Motivasi seseorang juga terlihat pada kemampuan pegawai ditandai adanya proses seleksi. Latar belakang pendidikan, pengalaman dalam organisasi kemasyarakatan, bisnis perdagangan dan keberhasilan dalam memimpin usahanya. Tingkat kemampuan kerja (*competency*) dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja (Nawawi, 1998:97).

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam

perusahaan itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya masing-masing. Gray yang dikutip oleh Winardi (2001:2), mengemukakan bahwa:

“Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang sifatnya internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996:68), mengatakan bahwa “motivasi adalah konsep yang menjelaskan kekuatan yang berpengaruh pada atau di dalam diri seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Terry (1997:390), mendefinisikan sebagai berikut: “*motivation is the desire within an individual that stimulates him or her to action.*” (motivasi adalah keinginan dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak).

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekuarannya. Anoraga (2001:35), mengatakan bahwa:

“Motivasi kerja (*work motivation*) adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu motivasi kerja dapat disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi”.

Seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh factor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi

tepat sasaran. Pentingnya memberikan motivasi kepada pegawai dikemukakan oleh Siagian (1985:80), sebagai berikut:

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasional;
- b. Usaha tertentu sebagai akibat dari motivasi itu. Apabila seseorang termotivasi maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu; dan
- c. Kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Sumber daya manusia perlu diberi arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan. Anoraga (2001:37), mengemukakan bahwa “orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya”.

Bila semua tugas-tugas sudah dibagikan, maka manajer yang bersangkutan harus mempunyai satu sistem yang ampuh untuk mengetahui, apakah pekerjaan tersebut benar-benar dikerjakan atau tidak oleh bawahan. Hasibuan (1990:98), mengatakan bahwa “pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan lain sebagainya.

Seorang manajer mustahil dapat memberi motivasi yang sama kepada orang yang berbeda, karena faktor-faktor yang mendorong seseorang bekerja. Handoko (1992:52) menyatakan motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun Hasibuan (1990:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Manullang (1996:112) menjelaskan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Husien (2003:17) menyatakan bahwa terdapat tiga pola motivasi sebagai berikut:

- a. Motivasi Prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan;
- b. Motivasi Afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang-orang seperti ini akan bekerja lebih baik lagi apabila mereka dipuji atas sikap dan kerjasama mereka menyenangkan;
- c. Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah.

Pengelompokkan kebutuhan manusia salah satunya yang diajukan Maslow (dalam Gauzali, 1996:236) yaitu:

“Fisik, keamanan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Skala kebutuhan tersebut, seseorang akan cenderung memuaskan kebutuhan-kebutuhannya secara sistematis mulai dari paling dasar, selanjutnya bergerak ke atas mengikuti hirarki kebutuhan. Secara hirarki jenjang kebutuhan yang lebih rendah akan mendapat prioritas dibandingkan dengan jenis kebutuhan yang berada di atasnya”.

Pengertian motivasi telah banyak dikemukakan oleh beberapa penulis sesuai dengan tinjauan atau sudut pandang serta tujuan masing-masing. Menurut Mangkunegara (2000:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan Amstrong (1994:68) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu”. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Seseorang pimpinan haruslah mempelajari, memahami lebih dulu apa yang menjadi motif karyawan. Gibson (1995:185) berpendapat bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedang menurut pendapat Hamalik (1993:72) berpendapat bahwa “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Tuntutan kemampuan untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang-orang untuk berkomunikasi dan bergaul dengan orang-orang yang akan diberi

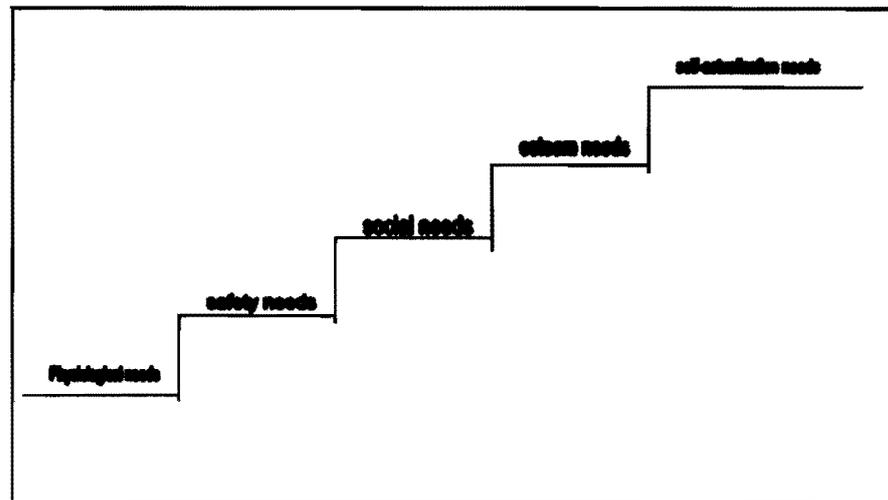
motivasi itu sendiri. Hasibuan (1990:95), mengartikan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas maka disimpulkan bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berdasarkan lingkungan kerja. Jadi motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplimentasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Beberapa teori tentang motivasi yang menerangkan faktor-faktor motivasi dalam pengaruhnya terhadap produktivitas atau kinerja diantaranya adalah:

a. Teori Motivasi Kebutuhan (*Hierarchy of needs*) dari Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya (*hierarchy of needs*). Kebutuhan tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1. sebagai berikut.



Sumber: Hariandja, 2002:327

Kelima jenis kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan lainnya;
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya;
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu,

keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain;

- 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang; dan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Prinsipnya teori tingkat kebutuhan menurut Maslow, mengasumsikan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pokok atau tingkat rendah terlebih dahulu (*fisiologis*) sebelum berusaha memenuhi tingkat yang lebih tinggi, begitu seterusnya sampai mencapai tingkat kebutuhannya yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*self actualization*)

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori yang dipelopori oleh Frederick Herzberg ini merupakan teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivator (*motivator factors*) atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*) yang mencakup (1) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), (2) prestasi yang diraih (*achievement*), (3) peluang untuk maju (*advancement*), (4) pengakuan orang lain (*recognition*), (5) kemungkinan pengembangan karir (*possibility of growth*), dan (6) tanggung jawab (*responsible*).

Faktor kedua adalah faktor pemelihara (*maintenance factor*) atau *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor maintenance ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidakpuasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi antara lain, (1) kompensasi, (2) kondisi kerja, (3) rasa aman dan selamat, (4) supervisi, (5) hubungan antar manusia, (6) status, dan (7) kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti

membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

c. Teori ERG dari Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikenal dengan teori ERG, yaitu *existence*, *relatedness*, dan *growth*. Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. *Existence* (eksistensi) identik dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, berkaitan dengan kebutuhan fisik (fisiologis) dan keamanan. Sedangkan *relatedness* (hubungan) berhubungan dengan kebutuhan untuk berintegrasi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan. *Growth* (pertumbuhan) berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Teori ERG bahwa jenjang-jenjang bukan merupakan tingkat, tetapi hanya sekedar pembeda, sehingga setiap orang dapat saja bergelut dalam kebutuhan yang lebih besar dari satu kebutuhan pada saat yang sama tanpa menunggu salah satunya terpenuhi terlebih dahulu seperti Maslow.

d. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland (Hariandja, 2002: 329), yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) **Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*)**, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) **Kebutuhan untuk berkuasa (*needs for power*)**, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.
- 3) **Kebutuhan afiliasi (*needs for affiliation*)**, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berintegrasi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Seseorang dapat memiliki kebutuhan prestasi yang dominan dibandingkan dengan yang lain, sementara pada orang lain yang dominan mungkin kebutuhan berkuasa. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dapat dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya. Misalnya, suatu masyarakat yang sangat menjunjung tinggi nilai prestasi dapat mempengaruhi anggota masyarakatnya untuk memiliki kebutuhan yang dominan dalam kebutuhan berprestasi. Misalnya, Indonesia yang sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dapat mempengaruhi

kebutuhan afiliasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan berprestasi.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penulisan karya tulis ini cenderung menggunakan pendapat/teori Abraham H. Maslow dengan teori *hirarchy of needs* karena pendapat tersebut cukup berpengaruh di dalam mendorong kinerja seseorang pegawai.

2. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pandangan para ahli, pengertian kemampuan identik dengan pengertian kreativitas seperti dinyatakan oleh Supriadi (1996:16) bahwa “setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda”. Sedangkan Semiawan (1984:8) mengartikan “kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur dalam atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya”. Dengan demikian secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisionalitas serta kemampuan mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya dan memperinci) suatu gagasan dengan dilandasi oleh kreativitas kerja pegawai yang optimal.

Arti pentingnya sumber daya manusia dalam manajemen, bahkan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh “usaha manusia”, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang

pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Artinya dalam hal ini adalah manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi sehingga terwujudnya kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Sebaiknya perusahaan jauh sebelumnya menyiapkan bahan-bahan tertulis dalam volume kegiatannya. Struktur dan personalia atau aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan perlu diterapkan dalam organisasi. Stagian (1985) mengatakan bahwa:

“Organisasi diartikan sebagai: setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk pencapaian tujuan bersama dan terikat secara formal yang tercermin pada hubungan sekelompok orang yang disebut bawahan”.

Pengertian organisasi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, baik berperan sebagai pimpinan maupun sebagai pelaksana. Namun agar jelas peranan masing-masing, seyogianya dilandasi dengan azas-azas ataupun prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam organisasi tersebut.

Uraian dimuka telah dikemukakan bahwa keberhasilan organisasi sangat tergantung pada tingkat kemampuan sumber daya manusianya, oleh karena itu perencanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan atau mutlak guna menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat jumlah dan tepat kualitas. Dalam hubungan pembentukan kualitas, maka pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai salah satu

media yang paling strategis, karena Diklat merupakan sarana yang handal untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan.

Sumber penarikan sumber daya manusia dalam melaksanakan pelatihan adalah sumber daya manusia yang sudah ada dalam perusahaan itu sendiri yang mempunyai keahlian dan pengalaman. Menurut Cushway (1999) menyatakan bahwa definisi pelatihan yaitu:

“Suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Tujuannya dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan mendatang”.

Setiap organisasi, orang ditunjuk untuk melakukan peran yang sesuai dengan kedudukan dalam hirarki. Seseorang yang menduduki posisi tertentu diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan tuntutan bagi posisi tersebut, demikian pula dalam hal berhubungan dengan orang-orang lain yang mempunyai keterkaitan dengan posisi tersebut. Sebaliknya mereka juga mempunyai tuntutan bagaimana orang-orang lain berperilaku terhadapnya. Dengan demikian mengetahui teori peran akan sangat bermanfaat untuk dapat membuat suatu analisis perilaku orang dalam organisasi. Secara umum peran seseorang adalah pola perilaku yang diperagakan dan mempunyai tampilan yang dapat diduga. Setiap peran biasanya mempunyai pola perilaku tertentu yang diharapkan (Cushway and Lodge, 1999). Misalnya seorang guru diharapkan akan berperilaku secara tertentu hampir setiap waktu.

Sering kita mendengar suatu pernyataan: “Banyak pegawai tetapi kurang, sebaliknya sedikit pegawai tetapi cukup”. Banyaknya pegawai tidak menjadi jaminan bahwa pegawai tersebut dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan, bahkan dengan banyaknya pegawai justru menjadi beban atau inefisiensi bagi organisasi. Seperti diketahui bahwa prinsip organisasi antara lain dikatakan, adanya prinsip pembagian habis tugas dan penempatan orang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh satuan unit/jabatan dalam organisasi tersebut.

Prinsip organisasi ini dijadikan sebagai acuan di dalam menata organisasi, maka organisasi tersebut diharapkan dapat melaksanakan aktifitas-aktifitasnya secara baik dalam arti efisien dan efektif, karena setiap pegawai yang ditugaskan dan ditempatkan dalam suatu unit kerja/jabatan adalah sesuai dengan kebutuhannya dan dikaitkan dengan kemampuan (*competency*) pegawai yang bersangkutan.

Walker, J. dalam Iswanto, Y. (2005: 5.4-5.5) menyatakan kompetensi (*competence*), perilaku kerja (*behaviour in work*) merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja (*performance*) yang dapat dikontrol oleh manajemen. Permasalahan manajemen saat ini adalah adanya jarak antara realitas dan visi kinerja tinggi, hal ini disebabkan antara lain, karyawan seringkali tidak memiliki bakat yang luar biasa menurut Walker, J dalam Iswanto, Y (2005: 5.1) dalam pengertian, orang yang biasa-biasa mengerjakan pekerjaan yang luar biasa. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen untuk mengelola dan mengarahkan sehingga orang yang biasa-biasa tersebut dapat berkinerja pada level mereka yang paling tinggi, sebab keberhasilan suatu

organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia (kompetensi) yang meliputi; keahlian, kemampuan dan pengetahuan serta adanya tindakan dari sumber daya manusianya (perilaku) utamanya perilaku kerja, Walker, J dalam Iswanto, Y (2005: 1.45).

Kompetensi (*competence*) didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam satu organisasi, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan, Boyatzis, E (1982).

Mengetahui kompetensi dimaksud dilakukan melalui Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Needs Analysis*). Pengertian Analisis Kebutuhan Pelatihan dapat dikemukakan studi yang sistematis mengenai suatu permasalahan dengan menggunakan data dan pendapat dari berbagai sumber untuk membuat keputusan yang efektif atau rekomendasi tindakan yang selanjutnya perlu dilakukan. (Lokakarya "Training Needs Analysis", LAN, 1997).

Dalam prinsip manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto, 1995 adalah

"Seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengatur sumber daya manusia agar dapat digunakan secara efektif dan efisien tanpa meninggalkan terpenuhinya kepuasan sumber daya manusia tersebut di dalam melakukan tugas dan fungsinya".

Siagian (1985:91-92), berpendapat bahwa "informasi analisis pekerjaan sangat bermanfaat dan dapat diaplikasikan untuk berbagai keperluan dan

kepentingan dalam rangka manajemen sumber daya manusia secara lebih efektif”.

Kualitas sumber daya manusia pada umumnya dikaitkan dengan konsep peningkatan mutu kehidupan seseorang. Konsep tersebut berangkat dari penghargaan atas harkat dan martabat manusia, merupakan dasar bagi rancang bangun pekerjaan. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa organisasi selalu berubah karena antara lain lingkungan di mana organisasi bergerak selalu mengalami perubahan pula.

Pemberdayaan sumber daya manusia dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimiliki. Ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Orang menghendaki perubahan yang terencana sedangkan dalam kejadian-kejadian yang tidak bias diperhitungkan, dan direncanakan sehingga segala sesuatunya dapat dipersiapkan sebelumnya.

Menurut Siagian (1985: 99-102) menyatakan bahwa ada empat teknik dapat digunakan, antara lain:

“*Pertama*, rekrutmen tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. *Kedua*, Rotasi tugas. Melakukan rotasi tugas berarti memindahkan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain tanpa berubahnya jenjang kepangkatan atau jabatan yang bersangkutan. *Ketiga*, Perluasan tugas. Makna teknik ini ialah bertambahnya “isi” suatu tugas yang pada gilirannya membuat aktivitas dalam penyelesaian suatu pekerjaan semakin bervariasi. *Keempat*, Memperkaya pekerjaan. Maksudnya ialah bahwa kepada para pekerja diberikan keleluasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatannya”.

Menurut Siagian (1985:40), menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang perlu dianalisis adalah:

“Masalah-masalah keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang merupakan aspek-aspek teori kontemporer tentang sumber daya manusia yang makin banyak mendapat sorotan perhatian para ilmuwan. Bahkan masalah-masalah keperilakuan organisasional kini dijadikan obyek analisis yang sangat penting”.

Tentang faktor yang mendorong kemampuan sumber daya manusia menurut Badan Kepegawaian Negara (2004:3), adalah:

“Dalam organisasi publik, seperti instansi pemerintah, baik tidaknya penampilan organisasi di mata masyarakat sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola dan melakukan pembinaan terhadap kemampuan sumber daya manusia, agar efektif mendukung tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, kemampuan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan terhadap perilaku dan keberhasilan kerja pegawai dalam setiap organisasi pemerintah”.

Robbins (2003:52-54), berpendapat bahwa kemampuan adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Lebih lanjut Robbins (2003:52),

“Membagi kemampuan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kapasitas menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik serupa”.

Teori-teori tersebut di atas, apabila dilaksanakan dengan cermat dan seksama, maka hasil pengembangan sumber daya manusia akan efektif dan dengan demikian diharapkan dapat menampilkan kinerja (*performance*) individu secara maksimal. Di samping itu bahwa esensi program-program ke depan dalam sumber daya manusia membawa arah positif dalam memenuhi kesenjangan kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan

dan sikap dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab sumber daya manusia yang bersangkutan. Dengan demikian program sumber daya manusia sebagai alat peningkatan kinerja individu akan mempunyai signifikansi terhadap peningkatan kinerja (*performance*) organisasi, dalam arti visi dan misi dapat dilaksanakan secara efisien, efektif dan akuntabel.

3. Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: “kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan/instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan”.

Pengertian kinerja selalu beriringan antara kinerja dan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2000) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Gomes dalam Mangkunegara (2000: 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan/pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000: 67), bahwa kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja itu dievaluasi, atau dinilai dan dibandingkan dengan pelaksanaan pada satu periode dengan periode berikutnya, maka seperti yang dikemukakan oleh Mengginson dalam Mangkunegara (2000: 69) sebagai berikut; penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan/pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sikula dalam Mangkunegara (2000: 69) mengemukakan bahwa; penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun suatu barang. Jika kinerja dievaluasi atau dinilai dengan adanya tujuan penilaian kinerja, adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi.

Sulistiyani (2003:189) mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu $P = f(m \times a)$. Maksud dari

persamaan ini adalah $P = \text{performance (kinerja)}$, $M = \text{motivation (motivasi)}$, dan $a = \text{ability (kemampuan)}$.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Malthis (2002:78) menjelaskan bahwa:

“kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk: a. Kuantitas *output*; b. Jangka waktu *Output*; c. Kehadiran ditempat kerja; dan d. Sikap kooperatif”.

Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Menurut Maister (1997:37), menyatakan bahwa :

“Penilaian kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja pegawai dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja pegawai dalam organisasi. Melalui penilaian itu manajer dan organisasi dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Dalam melakukan penilaian kinerja seseorang pimpinan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur.”

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dessler (1997:151) menyatakan bahwa:

“Kinerja sebagai suatu ukuran yang ditetapkan untuk mengevaluasi program untuk menggambarkan efektif atau tidak penggunaan sumber daya manusia/pegawai. Dari konsep mengenai kinerja tersebut dapat diketahui bahwa kinerja sifatnya berubah-ubah disebabkan kinerja dapat menimbulkan masalah yang dapat dimunculkan di mana-mana, misalnya pegawai dengan prestasi baik mungkin tiba-tiba menjadi seseorang yang gemar membuang waktu”.

Simamora (2004:339) menyebutkan bahwa “kinerja menunjuk kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”.

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Schuler and Jackson (1996:3), menyatakan bahwa:

“Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat”.

Menurut Robbins (1996: 15), dalam bukunya yang berjudul *performance appraisal*, menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penelitian kinerja individu yaitu:

- a. Tugas individu;
- b. Perilaku individu dan
- c. Ciri individu.

Sehubungan dengan istilah *performance*, Sedarmayanti (2007:259), “Istilah kinerja (*performance*) berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa pengertian:

“a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan; b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban; c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permintaan; d. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; e. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; f. Memainkan suatu pertunjukan; dan g. Melakukan sesuatu pekerjaan yang diharapkan oleh seseorang.”

Pembinaan kinerja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2), mengemukakan bahwa:

“kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses itu berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Kinerja disaat ini merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikaji, dilihat dari definisi kinerja ternyata sangatlah beragam. Para ahli mendefinisikan kinerja dari sudut pandang yang berbeda, adapun definisi Kinerja (*performance*), menurut Armstrong (1994: 1-2) sebagai berikut;

a. Kerangka kerja tujuan, standar dan persyaratan atribut/kompetensi; b. Suatu proses dari manajemen kinerja mengenai tindakan yang diambil c.; Pemahaman bersama kearah mana tingkat kinerja tersebut akan dituju; d. Merupakan suatu pendekatan terhadap pengelolaan dan pengembangan orang yang berfokus dari manajemen kinerja; e. Pencapaian keberhasilan organisasi dengan cara melakukan hal yang terbaik, sadar akan potensi dirinya dan berusaha memaksimalkan kontribusinya.

Mondy dan Noe dalam Sedarmayanti (2007:261), mengemukakan bahwa kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari: 1) hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang), dan 2) kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh dukungan organisasi, manajemen dan kinerja semua orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Dharma (1996:42) menjelaskan bahwa:

“kinerja adalah merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang dimaksudkan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang dan sekelompok orang”.

Pengukuran kinerja tersebut Dharma berpendapat, banyak cara pengukuran yang digunakan, seperti pengukuran kesalahan dan sebagainya. Tetapi hampir seluruh cara penggunaan kinerja mempertimbangkan kualitas dan ketepatan waktu. Dalam kualitas penelitian, berarti pengukuran kinerja pegawai administrasi harus memperhatikan ketiga aspek tersebut sebagai indikator kinerja secara umum terhadap keseluruhan tugas dan fungsi pegawai dalam kinerja.

Beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2000: 10) adalah:

- a. Pengertian antara karyawan/pegawai tentang persyaratan kinerja;
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan/pegawai;
- c. Memberikan peluang kepada karyawan/pegawai;
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan;
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 1996:24). Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (as'ad, 1998:47).

Batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut "*level of performance*" (As'ad, 1998:48). Biasanya orang yang mempunyai *level of performance* tinggi, disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang mempunyai *level of performance* rendah (tidak mencapai standar) dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Handoko (1992:7) berpendapat bahwa: "Dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang adalah efisiensi dan efektifitas". Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (*output*) dan masukan (*input*). Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan

jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama.

Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. Untuk kepentingan pendekatan dalam karya tulis ini, selanjutnya teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (*performance*) yang diformulasikan oleh Keith

Davis di atas, yaitu *Human Performance = Ability + Motivation*. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor-faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Aplikasi penilaian kinerja

Faktor dalam penilaian kinerja menurut Sisdiatmo (2002:97) sebagai berikut:

“1) Hasil penilaian; 2) Faktor kepribadian; 3) Hasil pekerjaan; 4) Cara melakukan pekerjaan; 5) Pengetahuan pekerjaan; 6) Kerjasama; 7) Tanggung jawab; 8) Prestasi; 9) Faktor penilaian kemampuan/potensi; dan 10) Faktor penilaian yang mendukung karier karyawan”.

c. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

Berdasarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999, sebagai berikut

“Setiap instansi pemerintah diharuskan untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) setiap tahun. Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk meningkatkan *good governance* pemerintah dan sebagai bentuk perwujudan akuntabilitas public kepada para *stake-holders*, dalam hal ini adalah masyarakat dan wakil masyarakat di Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Penerbitan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tersebut merupakan langkah maju dalam usaha mewujudkan *good governance* yang pada masa sebelumnya hampir saja diabaikan orang”.

d. Pusat Pendidikan dan Pelatihan serta Peningkatan Kinerja

Pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kinerja, Manullang (1996:50), menyatakan bahwa:

“Status dan fungsi pusat pendidikan dan pelatihan di dalam upaya mengadakan perubahan. Ada dua kasus dalam mengadakan perubahan. Pada kasus pertama boleh dikatakan visi mengenai perubahan sama sekali tidak mempunyai fungsi dan status apa-apa. Dengan demikian perubahan yang diharapkan tidak akan pernah terjadi. Berbeda dengan kasus yang pertama, kasus yang kedua kita lihat pusat pendidikan dan pelatihan menempati status dan fungsi yang jelas dan sangat strategis. Dalam kasus yang kedua ini kita lihat bahwa pusat pendidikan dan pelatihan bukan hanya merupakan “*agent of Change*” tetapi juga merupakan “*engine of change*”.

Penyusunan Penetapan Kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Penetapan Kinerja disusun sebagai pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi dan Surat Edaran Menteri PAN Nomor SE-31/M.PAN/XII/2004 tentang Penetapan Kinerja.

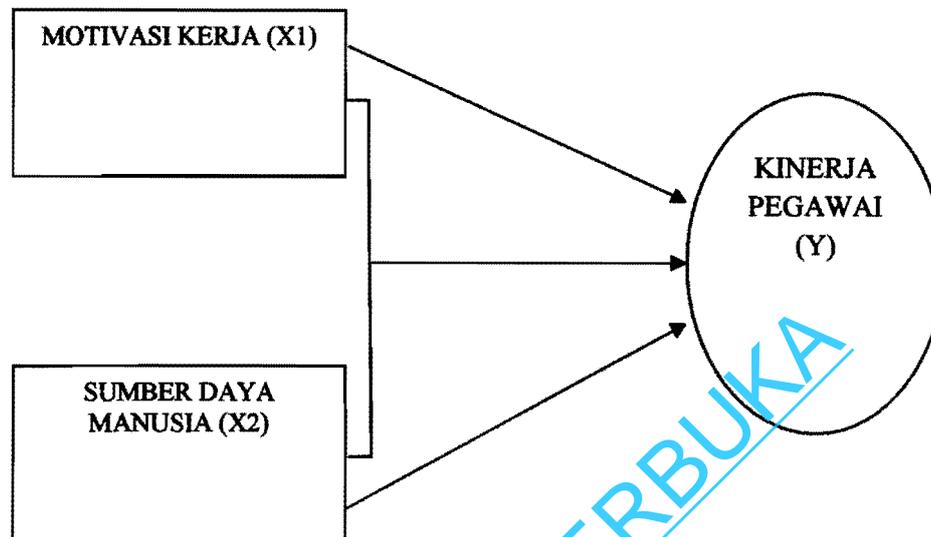
B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan dimensi-dimensi antara lain:

1. Pengaruh motivasi kerja di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka harus memiliki motif, harapan, imbalan/insentif.
2. Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka; dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki sikap, pengetahuan dan kemampuan.
3. Pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan; dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki inisiatif, kerahasiaan/kemampuan

dan ketepatan waktu yang bersumber dari Bernaddin dan Russel Gambar

2.2. adalah: model analisis hubungan antar variabel dalam penelitian



C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, yaitu adanya kesenjangan antara objek pegawai yang berada di wilayah Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebanyak 20 (dua puluh) orang, serta kualifikasi pendidikan pegawai masih terdapat kesenjangan dibandingkan dengan heterogenitas bidang teknis dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang akan dinilai. Serta dibarengi dengan teori Bernaddin dan Russel (2005) yang menyatakan bahwa memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sasarnya, dapat menggunakan program kinerja untuk upah (*pay for performance*), seperti upah berdasarkan jasa, insentif, dan bonus, maka rumusan hipotesis dituangkan dalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.
2. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.
3. Motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

D. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep Penelitian.

Untuk memberi arah dan kejelasan dari judul penelitian tentang pengaruh Motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka dapat didefinisikan dalam konsep untuk setiap variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Merujuk teori Abraham H. Maslow dengan teori *hirarchy of needs* bahwa motivasi dipengaruhi oleh adanya dorongan kebutuhan fisiologis, dorongan kebutuhan keselamatan kerja, dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan penghargaan, dan dorongan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan kemampuan (ability) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ)

dan kemampuan reality (knowledge + skill). Seberapa besar pengaruh dorongan dan kemampuan seseorang terhadap kinerjanya.

2. Variabel Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Sumber daya manusia sikap, pengetahuan, dan kemampuan sehingga motivasi kerja pegawai dapat dimaknai bahwa seorang pegawai yang memiliki kecakapan sikap atau kesanggupan untuk mengerjakan tugasnya yang diwujudkan melalui situasi dan kondisi, tepat waktu dan dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Mampu melaksanakan tugas sesuai kualitas pengetahuan dan berorientasi dalam menjalankan tugas secara optimal, konsisten dan aktif.

Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan karyawan pada perusahaan masa depan yang semakin kompetitif. Kompetensi sumber daya manusia (*human resourcess*) yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarir di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (*fundamen*) adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa mental dengan

kecerdasan emosi baik (Spencer, L & Spencer, S. bersama Clelland dalam Mangkunegara 2006).

3. Variabel Kinerja Pegawai

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:770) kinerja diartikan sebagai: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Snell (1992:329) menyatakan bahwa “kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal”. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Kinerja pegawai merupakan seperangkat kualitas proses dan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban tugas yang diberikan terhadap dirinya dengan memenuhi kriteria tertentu. Bahwa kinerja dinilai dari proses kerja, artinya kinerja bukan hanya dinilai dari hasil yang dicapai tetapi juga dilihat dari prosedur kerja yang sesuai dengan pedoman yang berlaku. Berinisiatif, berkemampuan dalam menjaga kerahasiaan dan tepat waktu. Berpartisipasi dalam menjalankan tugas, mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi dan bekerja secara efektif dan efisien. Menginformasikan kepada umum baik rahasia atau yang bersifat umum, menyimpan data dan bukti dengan tertib, memberikan informasi kepada yang

orang-orang yang berkompeten. Disiplin dan tepat waktu dalam bekerja, berusaha disiplin terhadap jam kerja dan selalu aktif dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan kantor.

2. Definisi Konsep Operasional

Dalam pengukuran variabel penelitian ini, melalui operasionalisasi konsep variabel tersebut yang perlu dirumuskan terlebih dahulu, rumusan variabel penelitian ke dalam definisi operasional sebagai berikut :

a. Variabel motivasi kerja, yang difokuskan pada indikator,

- 1) Motif, secara sederhana besar kecilnya motif dapat dilihat dari upaya yang dilakukan dalam menggapai "*standard of excellence*". Ini tentunya hanya gejala-la saja yang banyak berguna untuk menduga *n—Ach* seseorang. Ciri-ciri tersebut dapat diidentifikasi dari segi kognisi, konasi, dan afeksi/emosi. Dari segi kognisi dapat dikemukakan sbb: menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin, bekerja tidak atas dasar untung-untungan (*gambling*), berfikir dan berorientasi ke masa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerjanya secara logik, lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterimanya, realistik menilai dirinya, tidak boros, konsumtif, melainkan produktif, menghargai hadiah yang diterimanya, cenderung berorientasi ke dalam (*inner orientation*) kendati cukup tanggap terhadap stimulasi lingkungan. Dari segi konasi dapat dikemukakan antara lain: bersemangat, bekerja keras dan penuh pitalitas, tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin, tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya, dengan senang hati menerima

kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya, lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan yang monoton. Dari segi afeksi atau emosi: gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya, selalu menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan-balik bagi penentuan tindakan lanjutan, senang bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang, merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain, berprinsip bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya, memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, ketimbang resiko besar walaupun hasilnya besar.

- 2) Harapan, McClelland menyatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dengan bertujuan mencapai Visi dan Misi yang sudah ditentukan sebelumnya, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: mempunyai tanggung jawab pribadi. Siswa yang mempunyai motivasi berprestasi akan melakukan tugas sekolah atau bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Siswa yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan akan puas dengan hasil pekerjaan karena merupakan hasil usahanya sendiri. Menetapkan nilai yang akan dicapai atau menetapkan standar unggulan. Siswa menetapkan nilai yang akan dicapai. Nilai itu lebih tinggi dari nilai sendiri (internal) atau lebih tinggi dengan nilai yang dicapai oleh orang lain (eksternal). Untuk mencapai nilai yang sesuai dengan standar keunggulan, siswa harus menguasai secara tuntas materi pelajaran. Berusaha bekerja

kreatif. Siswa yang bermotivasi tinggi, gigih dan giat mencari cara yang kreatif untuk menyelesaikan tugas sekolahnya. Siswa mempergunakan beberapa cara belajar yang diciptakannya sendiri, sehingga siswa lebih menguasai materi pelajaran dan akhirnya memperoleh prestasi yang tinggi. Berusaha mencapai cita-cita. Siswa yang mempunyai cita-cita akan berusaha sebaik-baiknya dalam belajar atau mempunyai motivasi yang tinggi dalam belajar. Siswa akan rajin mengerjakan tugas, belajar dengan keras, tekun dan ulet dan tidak mundur waktu belajar. Siswa akan mengerjakan tugas sampai selesai dan bila mengalami kesulitan ia akan membaca kembali bahan bacaan yang telah diterangkan guru, mengulangi mengerjakan tugas yang belum selesai. Keberhasilan pada setiap kegiatan sekolah dan memperoleh hasil yang baik akan memungkinkan siswa mencapai cita-citanya. Memiliki tugas yang moderat. Memiliki tugas yang moderat yaitu memiliki tugas yang tidak terlalu sukar dan tidak terlalu mudah. Siswa dengan motivasi berprestasi yang tinggi, yang harus mengerjakan tugas yang sangat sukar, akan tetapi mengerjakan tugas tersebut dengan membagi tugas menjadi beberapa bahagian, yang tiap bagian lebih mudah menyelesaikannya. Melakukan kegiatan sebaik-baiknya. Siswa yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan melakukan semua kegiatan belajar sebaik mungkin dan tidak ada kegiatan lupa di kerjakan. Siswa membuat kegiatan belajar dari mentaati jadwal tersebut. Siswa selalu mengikuti kegiatan belajar dan mengerjakan soal-soal latihan walaupun tidak disuruh guru serta memperbaiki tugas yang salah. Siswa juga akan melakukan kegiatan belajar jika ia mempunyai buku pelajaran

dan perlengkapan belajar yang dibutuhkan dan melakukan kegiatan belajar sendiri atau bersama secara berkelompok. Mengadakan antisipasi. Mengadakan atisipasi maksudnya melakukan kegiatan untuk menghindari kegagalan atau kesulitan yang mungkin terjadi. Antisipasi dapat dilakukan siswa dengan menyiapkan semua keperluan atau peralatan sebelum pergi ke sekolah. Siswa datang ke sekolah lebih cepat dari jadwal belajar atau jadwal ujian, mencari soal atau jawaban untuk latihan. Siswa menyokong persiapan belajar yang perlu dan membaca materi pelajaran yang akan di berikan guru pada hari berikutnya.

- 3) Imbalan/Insentif yang mencakup; prestasi yang tinggi, kedudukan yang layak, dan finansial (gaji dan tunjangan). Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Para ilmuan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu.

b. Variabel sumber daya manusia, dengan indikator;

- 1) Sikap yang mencakup; Pada bagian sebelumnya sedikit telah disinggung mengenai definisi sikap, yakni menurut "Spencer "sikap diartikan sebagai status mental seseorang. Dan Sikap dapat diekspresikan dengan berbagai cara, dengan kata-kata yang berbeda dan tingkat intensitas yang berbeda.

Pertama, yang berorientasi pada respon. Orientasi ini diwakili oleh para ahli seperti Thurstone, Likert, dan Osgood. Dalam pandangan mereka, sikap adalah suatu bentuk atau reaksi perasaan. *Kedua*, yang berorientasi pada kesiapan respon. Orientasi ini diwakili oleh para ahli seperti Chave, Bogardus, LaPierre, Mead, dan Allport. Konsepsi yang mereka ajukan ternyata lebih kompleks. Menurut pandangan orientasi ini, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan ini berarti kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan kepada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons. *Ketiga*, yang berorientasi pada skema triadik. Menurut pandangan orientasi ini, sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu objek.

- 2) Pengetahuan, Organisasi industri psikologi Amerika, pergerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut, banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil test sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. unsur-unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita, dan orang yang berasal dari strata sosioekonomi yang rendah. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksikan individu dan tidak bias karena faktor rasial, jender dan sosio ekonomi. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah :
Pertama, membandingkan individu yang secara jelas berhasil didalam

pekerjaanya dengan individu yang tidak berhasil. Kedua, mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja. Berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya. Spencer L. dan Spencer S. (1993), *competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi dapat dibagi atas dua (2) kategori yaitu “*threshold*” dan “*differentiating*” menurut kinerja yang digunakan memprediksikan kinerja suatu pekerjaan. (Spencer L. dan Spencer S. 1993) yaitu : 1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. 2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Terkait dengan peran strategis sumber daya manusia, kompetensi dilakukan dengan pemahaman organisasi tentang peran sumber daya manusia yang semula *people issues* menjadi *people related business issues*.

- 3) Kemampuan, Kemampuan profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesi. Kemampuan profesional adalah kemampuan dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian di atas kemampuan dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai tutor.

c. Variabel kinerja pegawai, dengan indikator;

- 1) Inisiatif; melakukan dengan kemauan sendiri dengan berpikir positif yang baik, mewujudkan kreativitas, mencapai prestasi tertinggi, berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas organisasi secara efektif dan efisien;
- 2) Kemampuan/kerahasaan; mampu menguasai pekerjaan, hasil pekerjaan dapat diinformasikan dengan data dan bukti pendukung kemudian memberikan informasi kepada orang-orang yang berkompeten; dan
- 3) Ketepatan waktu; datang bekerja tepat pada waktunya, berusaha disiplin terhadap jam kerja dan selalu hadir dalam kegiatan-kegiatan dilingkungan pemerintah daerah maupun instansi (internal dan eksternal).

Definisi konsep operasional dalam penelitian ini, dapat disusun tabel yang meliputi variabel, indikator, item pertanyaan serta nomor item, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Definisi Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Item	Nomor item
Motivasi Kerja (X1); (Mc.Clelland's, 2000)	Motif	Penghargaan	1
		Aktualisasi diri	2
		Prestasi	3
	Harapan	Suasana yang kondusif	4
		Tugas dan tanggung jawab	5
		Tujuan organisasi	6

	Imbalan	Prestasi yang tinggi	7
		Kedudukan yang layak	8
		Gaji	9
Sumber Daya Manusia (X2); (Spencer, L dan Spencer S, 1993)	Sikap	Situasi dan kondisi	10
		Tepat waktu	11
		Penyelesaian pekerjaan	12
	Pengetahuan	Kelincahan berpikir	13
		Kecakapan	14
		Terbuka menerima informasi dan gagasan	15
	Kemampuan	Menjalankan tugas	16
		Menyelesaikan tugas	17
		Tugas pekerjaan	18
Kinerja Pegawai (Y); (Michel, TR dan Larson, 1987)	Inisiatif	Partisipasi	19
		Utamakan tugas	20
		Penggunaan waktu	21
		Hasil pekerjaan	22
	Kemampuan/Ke rahasiaan	Data dan bukti	23
		Hasil Informasi	24
	Ketepatan waktu	Tepat waktu	25
		Disiplin	26
		Hadir dalam rapat	27

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dihimpun dari beberapa peneliti terdahulu yang ada kemiripan dengan judul penelitian ini. Tinjauan atas penelitian terdahulu berupa judul penelitian, nama dan tahun penelitian serta metode penelitian. Penelitian-penelitian yang dimaksud diantaranya dapat dilihat dalam tabel 2.2.

Tabel 2.2 Tinjauan penelitian terdahulu

JUDUL PENELITIAN	PENELITIAN DAN TAHUN	URAIAN	METODE PENELITIAN
<i>Integrating implicit motives, explicit motives and perceived abilities: the compensatory model</i>	Hugo, M. Kehr, 2004	Menguji apakah integritas motivasi, ekspisit motivasi dan kemampuan terhadap model compensatory	Menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan SPSS
<i>Hubungan Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pada Pengadilan Negeri Bengkulu</i>	Herisman, 2006	Menguji apakah persepsi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja pada Pengadilan Negeri Bengkulu	Menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan alat regresi linier berganda menggunakan program SPSS For Windows versi 11
<i>Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTBNP Bandung</i>	Suherlan, Herlan, 2006	Menguji apakah pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTBNP Bandung	Menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dan analisis data dengan pengujian asumsi dan regresi linier berganda
<i>Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pondok Pesantren Modern Islam Assalam</i>	Rochim, 2006	Menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pondok Pesantren Islam Assalam	Menggunakan metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis
<i>Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawas</i>	Wardani, Eka Suryaningsih, 2009	Menguji apakah kompensasi keahlian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Muara tawas	Menggunakan metode analisis data dan metode kuantitatif dengan menggunakan studi deskriptif dan pengujian
<i>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam</i>	Warni, Sri, 2010	Menguji apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif dan analisis faktor

Penelitian-penelitian terdahulu pada umumnya menggunakan metode kuantitatif dengan memanfaatkan data primer di perusahaan dan instansi

masing-masing, sehingga kesimpulan yang didapat lebih bersifat umum yaitu di lokasi penelitian masing-masing.

Penelitian Hugo (2004) menyinggung tentang integritas motivasi dan implisit motivasi terhadap kemampuan dengan memakai model kompensatori dengan memakai metode kuantitatif dan kualitatif dilanjutkan dengan program SPSS. Penelitian Hugo ini belum menyentuh kepada kinerja pegawai.

Penelitian Herisman (2006: 59-62) memang telah diteliti mengenai dampak persepsi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja. Namun, dalam penelitian tersebut hanya diteliti tentang proses kognitif terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam penelitian tersebut belum menyentuh kepada perubahan motivasi yang mencakup pada motif, harapan dan imbalan (*insentive*) dan tidak diteliti mengenai perubahan kinerja pegawai yang mencakup kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja.

Suherlan (2006), penelitiannya menghasilkan Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTBNP Bandung dengan meneliti pengembangan karier yang belum berjalan sesuai harapan dan pola yang dilaksanakan dengan cara *trial and error* kemudian membandingkan pengembangan karier sebelum dan sesudah pengembangan karier dengan pola kuantitatif dan kualitatif, pengembangan karier masih terpaku pada struktur organisasi yang ada.

Penelitian Rochim (2006) menghasilkan pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pondok Pesantren Modern Islam Assalam dengan menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*)

dan faktor kehidupan kerja kemudian menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis peningkatan kualitas kehidupan kerja dan belum menggunakan program kinerja untuk upah (*pay for performance*)

Penelitian Wardani (2009), menjelaskan tentang analisis faktor yang mencoba menemukan hubungan antara sejumlah variabel dengan variabel yang lain dengan menggunakan metode data *summarization* dan data *reduction* dengan mengelompokkan sejumlah variabel ke dalam satu atau dua faktor terhadap pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawas.

Penelitian Warni (2010: 53-55) telah disinggung mengenai kaitan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun hanya pada unsur integritas kepribadian, *proactive*, kemampuan mengerahkan semua sumber daya dan unsur-unsur atau alat-alat manajerial (*Managerial tools*), sehingga belum membahas lebih mendalam mengenai kaitan motivasi kerja dengan unsur-unsur program kinerja untuk upah (*pay for performance*). Semua penelitian-penelitian terdahulu juga belum membahas kaitan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai melalui mekanisme sumber daya manusia yang baik. Demikian pula penelitian-penelitian lainnya yang tidak menyentuh.

Pengkajian dampak motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebagai objek yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut;

1. Kantor Perpustakaan dan Kearsipan adalah salah satu instansi di Kabupaten Bangka yang struktur organisasinya diatur pemerintah daerah, sedangkan jumlah pegawai yang ada hanya 20 (dua puluh) orang.
2. Belum ada penelitian sejenis yang meneliti di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

Secara spesifik, kontribusi penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian penelitian terdahulu adalah;

1. Penelitian ini merupakan kelanjutan dari *Grand theory* Bernaddin dan Russel (2005) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sasarnya, dapat menggunakan program kinerja untuk upah (*pay for performance*), seperti upah berdasarkan jasa, insentif, dan bonus.
2. Penelitian ini mengaitkan motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka secara lebih luas.
3. Penelitian ini memberikan rekomendasi-rekomendasi dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan sumber daya manusia terutama Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain

1. Tempat penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kabupaten Bangka difokuskan pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka sebagai salah satu unit organisasi yang dibentuk untuk mempermudah pelayanan dan informasi di Kabupaten Bangka. Eksistensi unit organisasi ini dibentuk dengan pengharapan agar mampu mendorong minat pembaca dan informasi yang pada akhirnya mampu memberikan dampak bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (*Explanatory research*) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hanggraeni, 2009:28). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi dan menggambarkan permasalahan dengan menggunakan analisis berupa angka-angka. Data yang telah diolah dengan menggunakan statistik melalui program SPSS dan selanjutnya dianalisis. Untuk mempertajam tingkat analisis digunakan data pendukung yaitu survei. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Data dan informasi dikumpulkan dari responden.

Setelah data diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhirnya dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Ridwan, 2007:217).

Metode penelitian survei deskriptif adalah suatu usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha untuk mencari hasilnya yang digunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif, yaitu melukiskan fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang berfungsi merumuskan kecenderungan apa yang akan terjadi (Ali 1997:5).

Pendekatan penelitian yang digunakan dengan metode deduktif yaitu dimulai dengan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji kebenarannya dengan analisa data. Data yang dianalisa bersumber dari data yang dikumpulkan secara empiris dari variabel yang dijabarkan ke dalam beberapa indikator khusus.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka dengan objek penelitiannya (populasi) adalah pegawai. Sampel merupakan sebagian atau populasi yang diteliti, populasi yang dijadikan sampel sama dengan populasi yang memuat informasi yang diperlukan, Cochran (1991: 6).

Menurut Purwanto (2007:37) populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Arikunto (1996: 120) menyatakan bahwa jika subyek kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran (*target population*) adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan yang berjumlah 20 (dua puluh) orang. Jumlah dan klasifikasi jabatan pegawai yang dijadikan objek penelitian adalah Kepala Kantor satu orang, Kepala Seksi tiga orang, dan Staf/Pegawai enam belas orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian oleh peneliti digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel yang diteliti sehingga jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2003:132).

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, Indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:

5 = sangat sangat setuju (SSS),

4 = sangat setuju (SS),

3 = setuju (S),

2 = tidak setuju (TS),

1 = sangat tidak setuju (STS).

Meskipun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jenis data ordinal, tetapi karena menggunakan skala *likert* yang mendekati ciri-ciri interval, maka data ini disebut sebagai data interval. Hal tersebut didukung oleh pendapat Cooper dan Emory (1995:157) yang menyatakan bahwa “uji-uji parametrik (seperti uji t atau analisis varian) demikian kompeten, mudah diterima dan mudah dimengerti, maka uji-uji ini akan tetap dipakai pada data ordinal bilamana datanya mendekati ciri-ciri interval”.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dan belum dilakukan pengolahan lebih lanjut (Blaikie, 2003: 18). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo: 2002). Data primer menggunakan metode survey yaitu berupa pertanyaan secara tertulis dengan melakukan penyebaran kuisisioner. Penyebaran kuisisioner diberikan kepada 20 (dua puluh) orang responden dari pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

2. Data Sekunder

Penelitian data sekunder, pengumpulan data dapat dilakukan relatif lebih cepat dan murah. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Untuk data sekunder diperoleh dari jurnal dan literatur maupun sumber-sumber data lainnya yang relevan. Baik untuk tujuan umum seperti sensus pemerintah atau tujuan lainnya, maupun untuk tujuan khusus seperti proyek penelitian (Blaikie, 2003:18). Selanjutnya, hasil pengamatan tersebut dijadikan sebagai dasar untuk melihat apakah motivasi kerja dan sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

Penilaian kategori yang telah ditetapkan, disusun ke dalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan hasilnya dipresentasikan dalam suatu tabulasi frekuensi yang didasarkan pada tabulasi data skor jawaban responden, selanjutnya data hasil tabulasi tersebut digunakan untuk mendiskripsikan serta menginterpretasikan tanggapan dan tingkat persetujuan maupun penolakan responden terhadap masing-masing variabel, sub variabel dan indikator penelitian. Untuk menguji hipotesis asosiatifnya dengan data interval maka uji hipotesis melalui tahapan validitas dan reliabilitas.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertama, instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1996:168). Dalam pengujian validitas ini, butir pertanyaan dari kuisisioner diuji apakah sudah terklasifikasi pada variabel-variabel yang ditentukan.

Pengujian validitas menggunakan analisis butir/item, di mana skor-skor yang ada pada butir/item dikorelasikan dengan skor total. Skor butir/item dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya (Arikunto, 1996:178). Pengujian validitas butir/item menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2003:115-116) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}} \quad (3.1)$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara ubahan X dan ubahan Y
ΣX	= Jumlah skor distribusi X
ΣY	= Jumlah skor distribusi Y
ΣXY	= Jumlah perkalian skor X dan Y
N	= Jumlah responden

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Pengolahan data pengujian validitas dilakukan menggunakan program *SPSS versi 16.0 for Windows*. Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Dengan kaidah keputusan, bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat (Sugiyono, 2003:125-126).

Validitas item pertanyaan dalam kuisisioner dapat diketahui melalui nilai korelasi yang telah dikoreksi (*Corrected Correction Item*) yang lebih besar dari korelasi yang telah diketahui atau ditetapkan dari penelitian pendahulu. Hasil validitas dan reliabilitas disertakan dalam lampiran.

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Arikunto, 1996:178). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengetesan instrumen dilakukan dengan cara satu kali pengetesan (*One-Shot Reliability Test*) yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji statistik tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan bagaimana item-item dalam pertanyaan adalah berkorelasi secara positif satu dengan yang lainnya. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* terhitung $> 0,60$. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 atau bila hasil penghitungan

mendekati nilai 1,00 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Hubungan antar variabel penelitian digunakan instrument kuisisioner yang dibagikan kepada para responden. Kuisisioner yang baik adalah kuisisioner yang memiliki reliabilitas tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi kuisisioner dalam mengukur suatu pengaruh menurut responden yang berbeda. Uji statistik tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha (One-Shot Reliability Test)* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuisisioner (*pilot testing*).

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya (Irawan, 2004). Analisis deskriptif adalah salah satu teknis analisis statistik yang berhubungan dengan penggambaran atau peringkasan data penelitian, sehingga data tersebut mudah dipahami (Santosa dan Ashari, 2005: 5). Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh gambaran umum mengenai profil deskriptif responden baik berdasarkan variabel jenis kelamin, lama bekerja (*Tenure*), pendidikan terakhir, jabatan, dan bagian/departemen tempat responden bekerja. Selain itu, juga diperoleh gambaran umum jawaban responden atas setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner penelitian ini. Bentuk penyajian hasil analisis statistik deskriptif selain disajikan dalam bentuk tabel frekuensi juga disajikan dalam bentuk grafik.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis penelitian ini, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linear berganda sudah dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji diagonal statistik. Menurut Santoso (2002), jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data menyebar menjauhi garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika angka signifikan yang ditunjukkan dalam tabel lebih kecil dari alpha 5%, maka dikatakan data tidak memenuhi asumsi normalitas, sebaliknya jika angka signifikan dalam tabel lebih besar dari alpha 5%, data sudah memenuhi asumsi normalitas.

Secara statistik penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (KS) Nilai KS ditentukan oleh ;

$$D = \max |F_0(X_i) - S_n(X_i)|, i=1, 2, \dots, n \quad (3.2)$$

dimana:

$F_0(X_i)$ merupakan fungsi distribusi frekuensi kumulatif teoritis dibawah H_0 .

$S_n(X_i)$ merupakan distribusi frekuensi kumulatif pengamatan sebanyak sampel. Tolak H_0 jika p-value $< \alpha$

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi itu terjadi perbedaan *varians* dari *residual* satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model analisis regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (*varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap atau berbeda). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat gejala pada *scatterplot* yang dihasilkan dari program SPSS (Santoso, 2002):

- 1) Titik-titik data menyebar diatas, dibawah atau disekitar angka 0;
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja;
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali;
- 4) Penyebaran titik-titik sebaiknya tidak berpola.

Asumsi ini juga disebut dengan asumsi kesamaan *varians* (*homogenitas varians*), artinya setiap residual ϵ_i adalah sama untuk seluruh nilai-nilai dari variabel bebas (Gujarati, 2004). Pernyataan tersebut bila dinotasikan menjadi: $\text{var}(\epsilon_i) = \sigma^2$, untuk $i = 1, 2, \dots, n$; Asumsi persyaratan homoskedastisitas adalah variansi residual bersifat identik atau konstan, apabila varians residual tidak identik maka disebut heteroskedastisitas.

Menurut Gujarati (2004) Salah satu cara pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu meregresikan nilai mutlak residual dengan variabel independen, Jika parameter variabel independen signifikan berarti *varians* residual cenderung tidak homogen bentuk persamaannya adalah:

$$|\hat{\varepsilon}_i| = \chi\beta + u \quad (3.3)$$

Hipotesis yang digunakan pada uji Glejser adalah :

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \dots = \sigma_N^2$$

$$H_1 : \text{minimal ada } \sigma_i^2 \neq \sigma_j^2$$

Pengujian individual terhadap koefisien parameter nilai $t_{\text{hit}} > t_{\text{tabel}}$ maka dapat dikatakan residual masih bergantung pada variabel independen x_i sehingga minimal ada nilai $\sigma_i^2 \neq \sigma_j^2$ (terjadi heteroskedastisitas).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas, menurut Santoso (2002), ada beberapa cara untuk mendeteksi model regresi yang bebas multikolinieritas, diantaranya adalah:

- 1) Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* disekitar angka 1;
- 2) Nilai *tolerance* mendekati 1

4. Analisis Data

Menjawab hipotesis yang telah dirumuskan, maka dilakukan analisis data berupa uji statistik regresi berganda. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji Statistik Regresi Ganda.

Uji statistik regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan dalam model regresi linier. Sugiyono (2003) menyatakan

persamaan regresi berganda tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (3.4)$$

dimana:

- Y = variabel kinerja
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- X₁ = motivasi kerja
- X₂ = sumber daya manusia
- ε = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence level) 95% atau alpha = 5%, Uji statistik regresi ganda terdiri dari:

1) Uji Parsial (Uji_t)

Uji t-hitung berpasangan digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara dua variabel dependen dan independen.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

H₀ : b₁ = 0 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b) Menentukan tingkat signifikan dan degrees of freedom (dof) = $n-k$ guna menetapkan nilai t_{tabel} .

c) Menghitung nilai t_{hitung} atau t_{uji} dengan rumus:

$$t_{\text{uji}} = \frac{\hat{\beta}}{\sqrt{\text{var}(\hat{\beta})}} \quad (3.5)$$

dengan, $\text{var}(\hat{\beta}) = \hat{\sigma}^2 (X'X)^{-1}$, dan $\hat{\sigma}^2 = \frac{SSE}{n-k}$

d) Membandingkan hasil t_{uji} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yang telah ditentukan, dengan kriteria sebagai berikut.

$t_{\text{uji}} \leq t_{\text{tabel}}$, terima H_0 dan $t_{\text{uji}} > t_{\text{tabel}}$, tolak H_0 .

2) Uji Simultan (Uji_F)

Persamaan regresi uji t-hitung dilakukan untuk pengujian hipotesis tunggal yang hanya melibatkan pengujian signifikansi satu koefisien dalam persamaan, sehingga jumlah statistik t-hitung akan sama dengan jumlah koefisien yang diestimasi dalam persamaan. Alternatif lain yang dapat digunakan untuk menguji signifikansi seluruh koefisien pada persamaan regresi secara simultan adalah uji F-hitung. Metode uji F-hitung ini juga dapat digunakan untuk pengujian signifikansi koefisien-koefisien regresi dengan kendala tertentu atas satu atau beberapa koefisien tersebut (Hanggraeni, 2009;115-116).

Uji_F dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan sumber daya manusia secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tahapan uji_F adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

b) Menentukan tingkat signifikan dan degrees of freedom (dof) dengan $v_1 = k - 1$ dan $v_2 = n - k$, untuk menetapkan nilai F_{tabel} .

c) Menghitung nilai F_{uji} , dengan rumus:

$$F_{uji} = \frac{SSR / (K - 1)}{SSE / (n - k)} \quad (3.6)$$

$$SSE = Y'Y - \hat{\beta}'(X'Y)$$

dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya variabel bebas termasuk intersep (β_0),

dimana pada penelitian ini $k=2$

d) Membandingkan hasil F_{uji} dengan F_{tabel} , dengan kriteria sebagai berikut:

$F_{uji} \leq F_{tabel}$, terima H_0

$F_{uji} > F_{tabel}$, tolak H_0

3) Uji Sensitivitas (*Standardized Beta Coefficient*)

Standardized Beta Coefficient digunakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan dalam mempengaruhi dependen variabel dalam suatu model regresi linier. Selain itu analisis uji sensitivitas dilakukan untuk melihat kepekaan variabel bebas terhadap perubahan yang terjadi pada variabel terikat, penghitungan uji sensitivitas dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Umum Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka

1. Sejarah Pembentukan Kantor Perpustakaan dan Kearsipan

Perbaikan system dan prosedur pelayanan yang diberikan oleh aparatur/birokrat kepada masyarakat. Selain dapat dilihat dalam keputusan MENPAN Nomor 81/1993 tentang Pedoman Pelayanan Umum, juga dipertegas dalam Instruksi Presiden Nomor 1/1995 tentang Peningkatan Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah kepada masyarakat.

Tuntutan dalam kehidupan berbangsa dan bermasyarakat dalam era globalisasi tidak akan terhindarkan. Kehidupan dalam era ini ditandai dengan ketatnya persaingan di segala bidang kehidupan, baik kehidupan berbangsa maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Oleh karena itu, maka perbaikan sistem dan prosedur pelayanan merupakan salah satu jawaban kunci dalam menghadapi era globalisasi.

Realitas yang demikian ini memerlukan kepedulian dari kalangan aparatur, sehingga masyarakat menikmati pelayanan dari aparatur pemerintah. Sejalan dengan hal tersebut, maka dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor 81/1993 dijelaskan sendi-sendi pelayanan yang prima yaitu (1) Kesederhanaan, (2) Kejelasan dan

kepastian, (3) Keamanan, (4) keterbukaan, (5) Efisien, (6) Ekonomis, (7) Keadilan yang merata dan (8) Ketepatan waktu.

Perbaikan sistem dan prosedur pelayanan, pemerintah kembali menegaskan pentingnya penataan dan perbaikan melalui Surat Edaran MENKO WASBANGPAN Nomor 56/MK.WASPAN/6/98 yang ditujukan kepada semua menteri kabinet reformasi pembangunan, Gubernur Bank Indonesia, para Gubernur KDH Tingkat I seluruh Indonesia, para pimpinan lembaga pemerintah non Departemen, dan para Bupati/Walikota Madya KDH Tingkat II seluruh Indonesia.

Pembentukan Kabupaten Bangka ditetapkan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kota Praja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821) dan merupakan bagian dari Provinsi Sumatera Selatan. Penetapan Kota Sungailiat sebagai Ibukota Kabupaten Bangka didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1971 tanggal 19 Februari 1971. Namun sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 27 tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Kabupaten Bangka menjadi salah satu Kabupaten dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Perubahan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 (periode Januari – Juni 2008) urusan perpustakaan dan kearsipan dilaksanakan oleh Bagian Arsip Sekretariat Daerah Kabupaten

Bangka. Selanjutnya setelah perubahan struktur organisasi melalui penerapan Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bangka, pelaksanaan urusan perpustakaan dan kearsipan dilaksanakan oleh Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

2. Visi dan Misi Kantor perpustakaan dan Kearsipan

a. Visi

“Menjadikan perpustakaan dan kearsipan sebagai sumber pengetahuan dan informasi menuju Bangka Idaman yang sejahtera”

b. Misi

1) Mewujudkan perpustakaan dan kearsipan sebagai tulang punggung manajemen pemerintah dan pembangunan; 2) Menumbuhkan budaya gemar membaca melalui pengembangan dan pendayagunaan perpustakaan sebagai sumber informasi; 3) Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat; 4) Menjadikan arsip sebagai barang bukti akuntabilitas kinerja aparatur dan memori jati diri bangsa; dan 5) Mewujudkan perpustakaan dan kearsipan sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan kebudayaan bangsa.

3. Tugas, Pokok dan Fungsi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Keputusan Bupati Bangka Nomor 33 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas pokok dan fungsi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Tugas Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka adalah membantu Bupati dalam melaksanakan perumusan

pedoman/kebijakan teknis dan pengkoordinasian program pengelolaan di bidang perpustakaan dan kearsipan.

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka mempunyai fungsi :

a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya; b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai fungsi melaksanakan pembinaan semua jenis perpustakaan dan pembinaan kearsipan dengan maksud dan tujuan agar dapat meningkatkan kerjasama dan koordinasi antar perpustakaan dan kearsipan, terpantaunya/terlaksananya evaluasi tentang pengembangan layanan perpustakaan dan kearsipan serta peningkatan gemar membaca dan meningkatkan sumber informasi.

4. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka terdiri dari :

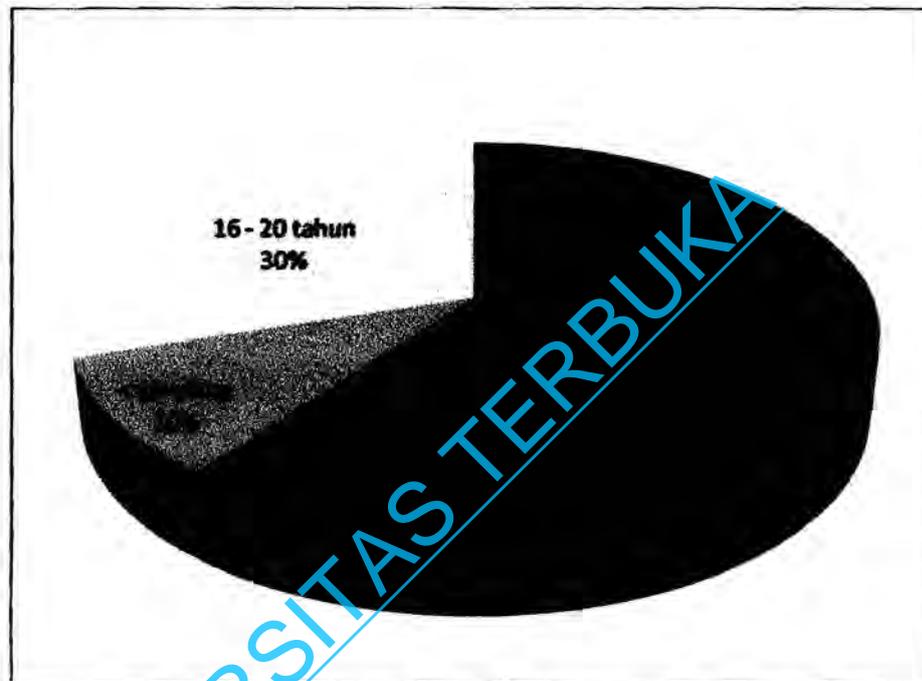
a. Kepala Kantor, b. Sub Bagian Tata Usaha, c. Seksi Sumber Daya Manusia Arsip dan Perpustakaan, d. Seksi Perpustakaan, e. Seksi Kearsipan, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Profil Responden

1. Profil responden berdasarkan masa kerja

Pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang menjadi responden survei berjumlah 20 (dua puluh) orang. Dari hasil

penelitian dalam gambar 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja diatas 21-25 tahun sebanyak 25%, responden yang bekerja diatas 25 tahun 20% dan bekerja diatas 5-10 tahun 15% dan yang bekerja dibawah 10 tahun 10%. Jika dicermati lebih detil ternyata responden terbanyak (30%) bekerja dengan masa kerja antara 16 – 20 tahun.



Sumber : Hasil penelitian 2011 (diolah)

Gambar 4.1. Profil responden berdasarkan masa kerja

2. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan.

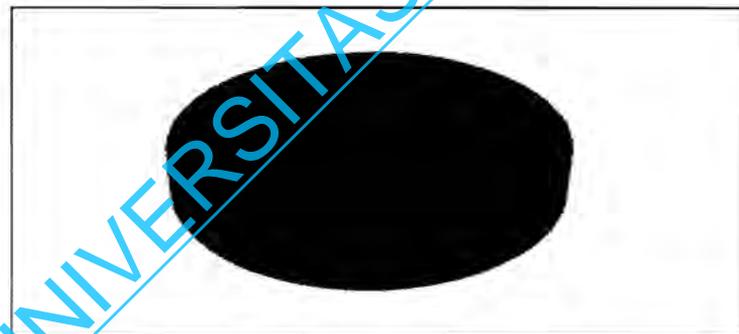
Gambar 4.2 menunjukkan mayoritas responden berpendidikan Sarjana/S1 sebanyak 5 (lima) orang (25%), Diploma III hanya 5 (lima) orang (25%), dan tamatan Sekolah Menengah Umum/Sekolah Menengah Kejuruan/sederajat 50%.

Tabel 4.1. Status Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	Sarjana/S1	5	25
2	Diploma/D3	5	25
3	SLTA	10	50

Sumber : Kantor Perpustakaan dan Kearsipan 2011 (diolah)

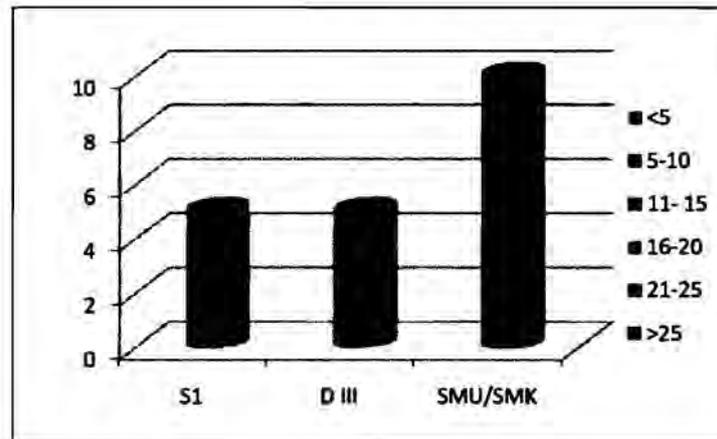
Tabel tersebut diatas, bahwa jumlah pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang paling banyak adalah berlatar belakang pendidikan SLTA, yaitu sebesar 50% atau 10 (sepuluh) orang dari 20 (dua puluh) pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka, sedangkan untuk sarjana dan diploma masing-masing berjumlah 5 (lima) orang yaitu sebesar 25% dari 20 (dua puluh) orang.



Sumber: Hasil penelitian 2011 (data diolah)

Gambar 4.2. Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

3. Profil responden berdasarkan masa kerja dan pendidikan.



Sumber: Hasil penelitian 2011 (data diolah)

Gambar 4.3. Profil responden berdasarkan masa kerja dan pendidikan

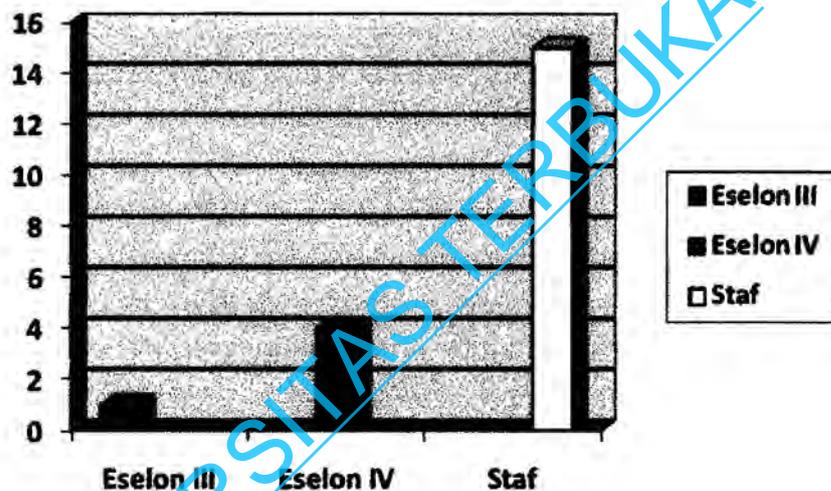
Gambar 4.3. merupakan profil responden dilihat dari tingkat pendidikan dan masa kerja, responden dengan pendidikan sarjana/S1 pada umumnya bekerja selama 5-10 tahun. Responden yang berpendidikan Diploma III pada umumnya bekerja kurang dari 5 (lima) tahun sedangkan Sekolah Menengah Umum dan Sekolah Menengah Kejuruan masa kerjanya kurang dari 5 (lima) tahun.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

NO	JABATAN	JUMLAH	%
1	Pegawai/staf	15	75
2	Jabatan Eselon IV	4	20
3	Jabatan Eselon III	1	5

Sumber : Kantor Perpustakaan dan Kearsipan 2011 (diolah)

Tabel tersebut diatas, bahwa jabatan responden Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka yang paling banyak adalah pegawai 15 (lima belas) orang, yaitu sebesar 75% sedangkan untuk jabatan eselon IV berjumlah 4 (empat) orang yaitu sebesar 20% dan jabatan eselon III berjumlah 1 (satu) orang yaitu sebesar 5% dari 20 (dua puluh) orang. Kalau ditinjau dari jabatannya, sebanyak 75% responden merupakan pegawai atau staf, 20% responden eselon IV dan 5% menduduki jabatan eselon III, berikut:



Sumber: Hasil penelitian 2011 (data diolah)

Gambar 4.4. Profil responden berdasarkan jabatan

C. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pendapat responden tentang data akan dideskripsikan terhadap tiga variabel yang terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai (Y) dan dua variabel bebas (*Independent variable*) yaitu motivasi kerja (X1) dan sumber daya manusia (X2). Berikut pendapat responden terhadap variabel penelitian ini adalah:

1. Pendapat responden terhadap variabel motivasi kerja.

Pendapat responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 1 (satu) menunjukkan bahwa pendapat responden bekerja untuk mendapatkan penghargaan 10% sangat setuju sekali, 30% setuju sekali, 55% setuju dan 5% yang tidak setuju. Pendapat responden terhadap pernyataan bekerja untuk aktualisasi diri 20% sangat setuju sekali, 75% setuju sekali dan 5% tidak setuju. Pendapat responden terhadap bekerja untuk berprestasi 15% sangat setuju sekali, 70% setuju sekali, 15% setuju.

Pendapat responden tentang pernyataan bekerja dalam suasana kondusif, 10% sangat setuju sekali, 50% setuju sekali dan 40% setuju. Bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, hanya 5% sangat setuju sekali, 30% setuju sekali, 60% setuju dan 5% sangat tidak setuju. Pendapat responden terhadap penghargaan diberikan kepada yang berprestasi 10% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali, 55% setuju.

Pernyataan responden mengenai bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas sebanyak 25% sangat setuju sekali, 25% setuju sekali, 45% setuju dan 5% tidak setuju. Pernyataan berusaha mencapai prestasi tinggi untuk dapat imbalan yang pantas, 15% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali dan 50% setuju. Kemudian pernyataan bekerja hanya untuk mencapai prestasi tinggi guna kedudukan yang layak 30% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali dan 35% setuju.

Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja ternyata indikator/faktor motif (73,40%) merupakan faktor yang sangat kuat mendukung motivasi kerja.

Selanjutnya faktor kedua yaitu imbalan/insentif (55%) dan faktor ketiga yaitu harapan (46,70%).

Faktor yang tertinggi dalam variabel motivasi kerja adalah faktor motif di mana profil responden yang bekerja sepuluh tahun ke atas sudah cukup pengalaman di dalam menangani pekerjaan di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Bangka. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mc. Clelland's (2000:149-167) yang menyatakan bahwa motivasi kerja harus terlibat langsung kepada motif, harapan dan imbalan/insentif.

2. Pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia

Pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia dapat dilihat pada lampiran 2 (dua) yang menunjukkan bahwa pernyataan tentang tidak terganggu dengan situasi dan kondisi pada saat melakukan pekerjaan, 65% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali. Pernyataan mengenai berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, agar dapat melakukan tugas berikutnya, 55% sangat setuju sekali, 40% setuju sekali dan 5% setuju. Sedangkan pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, 65% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali.

Pendapat responden terhadap pernyataan mampu melaksanakan tugas sesuai kualitas pengetahuan, 10% sangat setuju sekali, 70% sangat setuju dan 20% setuju. Kemudian pernyataan merasa kemampuan teknis dan pengalaman sangat menunjang tugas, 10% sangat setuju sekali, 50% setuju sekali dan 40% setuju. Sedangkan mencari informasi pengetahuan berkaitan dengan tugas lewat media elektronik dan cetak, 15% sangat setuju sekali, 75% setuju sekali dan 10% setuju.

Pendapat responden tentang konsisten dan aktif dalam mengikuti dan menjalankan tugas, 20% sangat setuju sekali, 45% setuju sekali dan 35% setuju. Pernyataan mengenai menjalankan tugas selalu berorientasi pada pencapaian penyelesaian tugas secara optimal, 15% sangat setuju sekali, 25% setuju sekali dan 60% setuju. Sedangkan mampu menggali informasi seseorang yang bermasalah dengan tugas pekerjaan, 10% sangat setuju sekali, 45% setuju sekali dan 45% setuju.

Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kualitas sumber daya manusia ternyata indikator/faktor sikap (98,33%) merupakan faktor yang sangat kuat mendukung kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya faktor kedua yaitu pengetahuan (75,0%) dan faktor ketiga yaitu kemampuan (56,30%).

Faktor yang tertinggi dalam variabel kualitas sumber daya manusia adalah faktor sikap, hal ini disebabkan adanya kewenangan dari lembaga yang terkait dengan peraturan yang telah ditentukan dan profil responden yang bekerja sepuluh tahun ke atas sudah cukup pengalaman di dalam menangani pekerjaan di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Bangka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia harus mempunyai sumber daya manusia yang terlibat langsung kepada sikap, pengetahuan dan kemampuan.

3. Pendapat responden terhadap variabel kinerja pegawai

Pendapat responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada lampiran 3 (tiga) yang menunjukkan bahwa pernyataan tentang merasa senang

bisa berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas organisasi, 10% sangat setuju sekali, 30% setuju sekali, 55% setuju dan 5% tidak setuju. Pernyataan mengenai berusaha mengutamakan tugas dari kepentingan pribadi, 20% sangat setuju sekali, 75% setuju sekali dan 5% tidak setuju. Sedangkan pernyataan siap ditugaskan untuk kepentingan organisasi, 15% sangat setuju sekali, 70% setuju sekali dan 15% setuju.

Pendapat responden terhadap pernyataan tidak semua hasil pekerjaan diinformasikan kepada umum, 15% sangat setuju sekali, 65% sangat setuju dan 20% setuju. Pernyataan data dan bukti pendukung di simpan dengan rapi, 20% sangat setuju sekali, 50% setuju sekali dan 30% setuju. Sedangkan pernyataan memberikan informasi kepada orang-orang yang berkompeten, 25% sangat setuju sekali, 45% setuju sekali, 15% setuju dan 15% tidak setuju.

Pendapat responden tentang datang bekerja tepat pada waktunya, 25% sangat setuju sekali, 25% setuju sekali, 45% setuju dan 5% tidak setuju. Pernyataan mengenai selalu berusaha disiplin terhadap jam kerja, 15% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali dan 50% setuju. Sedangkan mengenai selalu hadir dalam rapat kantor, 30% sangat setuju sekali, 35% setuju sekali dan 35% setuju.

Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai ternyata indikator/faktor kemampuan/kerahasiaan (73,30%) merupakan faktor yang sangat kuat mendukung kinerja pegawai. Selanjutnya faktor kedua yaitu ketepatan waktu (55%) dan faktor ketiga yaitu inisiatif kerja (46,70%).

Faktor yang tertinggi dalam variabel kinerja pegawai adalah faktor kemampuan, hal ini disebabkan adanya kode etik dalam menangani pekerjaan, sehingga kerahasiaan dapat terjamin di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Bangka. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mitchel dan Larson (1987:343) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai harus mempunyai kemampuan, ketepatan waktu dan inisiatif.

D. Pengujian

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen bertujuan untuk melihat apakah data yang dipakai sudah valid dan reliabel. Jika hasil yang didapat dari penelitian ternyata data yang digunakan tidak valid dan reliabel, maka pengujian hipotesis penelitian tidak akan teruji sehingga tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan terhadap 20 (dua puluh) responden dari pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk melihat seberapa baik suatu instrumen yang digunakan dalam mengukur konsep yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, masing-masing *item* dilihat dari harga korelasinya.

Menurut Sugiyono (2003), butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki konstruksi yang baik, bila harga korelasinya positif dan nilai $r > 0,3$ (taraf signifikan 5%). Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh koefisiensi butir (r_{hitung}) instrumen

kuisisioner dengan sampel sebanyak 20 (dua puluh) orang ($n = 20$ orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{\text{tabel}} 0,337$, artinya bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir kuisisioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir kuisisioner tersebut dapat digunakan (valid).

Tabel 4.3. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja, sumber daya manusia dan kinerja pegawai

Pertanyaan	Motivasi Kerja		SDM		Kinerja Pegawai	
	r-hit	Ket	r-hit	ket	r-hit	Ket
1	0.599	Valid	0.508	Vallid	0.508	Valid
2	0.535	Valid	0.484	Valid	0.384	Valid
3	0.448	Valid	0.540	Valid	0.540	Valid
4	0.553	Valid	0.567	Valid	0.567	Valid
5	0.582	Valid	0.869	Valid	0.869	Valid
6	0.526	Valid	0.480	Valid	0.480	Valid
7	0.582	Valid	0.817	Valid	0.817	Valid
8	0.535	Valid	0.825	Valid	0.825	Valid
9	0.478	Valid	0.842	Valid	0.842	Valid

Sumber: Hasil penelitian 2011 (data diolah)

Tabel 4.3. merupakan hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1), sumber daya manusia (X2) dan kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan SPSS 16.0 untuk masing-masing variabel ternyata bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} (0,337), sehingga dapat dikatakan semua butir kuisisioner berpredikat valid.

b. Uji Reliabilitas

Masri dan Efendi (1995:140), menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu instrumen atau alat pengukur data di dalam mengukur suatu gejala yang sama. Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsistensi, maka alat tersebut dikatakan handal.

Uji statistik menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuisisioner. Kuisisioner yang *reliable* bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ atau bila hasil perhitungan mendekati nilai 1,00 maka kuisisioner dapat dikatakan handal.

Tabel 4.4. Koefisien Reliabilitas

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0.828
2.	SDM (X_2)	0.759
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.759

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang tertera pada Tabel 4.4, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan handal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dan variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach*

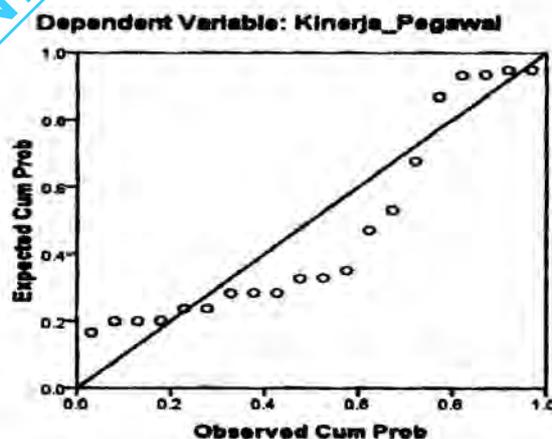
$\alpha > 0.60$ yaitu 0,828 untuk variabel motivasi kerja, 0,759 untuk variabel sumber daya manusia dan 0,759 untuk variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen atau kuisioner yang digunakan untuk dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data primer.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik *Normal Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan program SPSS Versi 15. Gambar *Normal Probability* memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara *Expected Cumulative Probability* dengan *Observed Cumulative Probability*, sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan normal dan model regresi ini layak dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

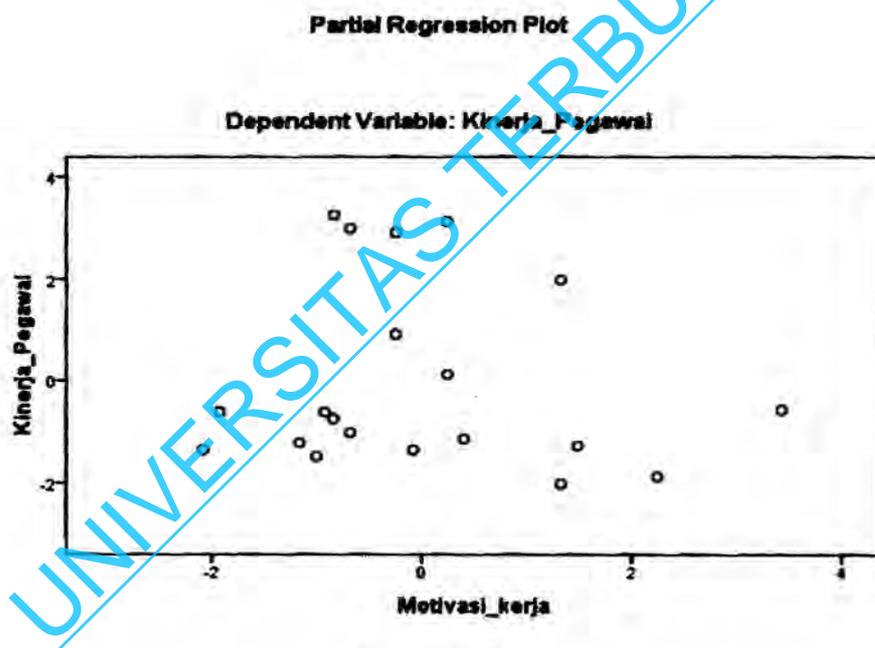


Sumber : Data diolah peneliti

Gambar 4.5. Grafik *normal probability*

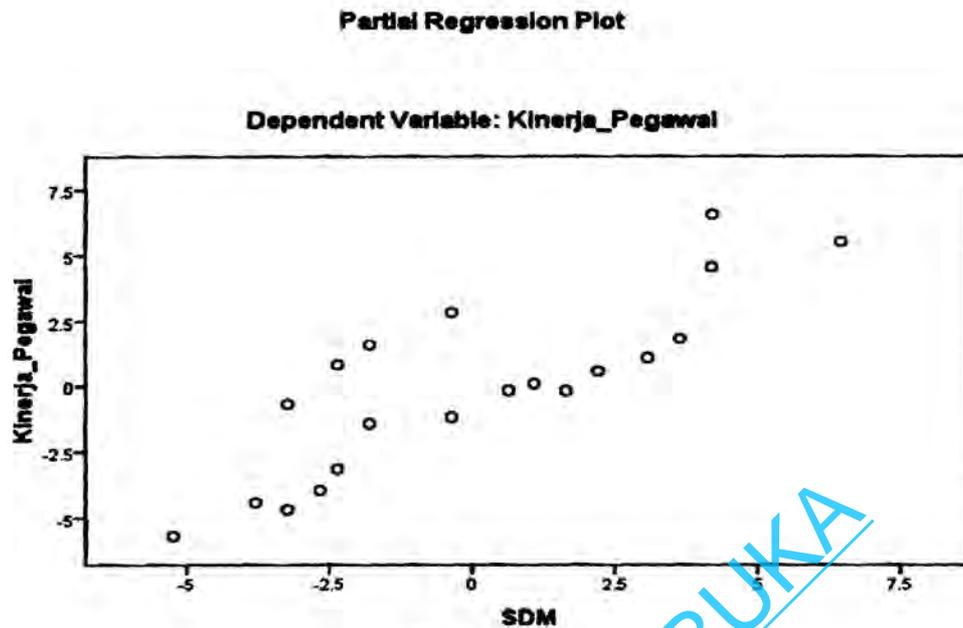
b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *Partial Regression Plot*, diagram antara *predicted value* dengan residual. Berdasarkan gambar di bawah memperlihatkan bahwa data terpecah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.



Gambar 4.6.

Sumber data diolah



Gambar 4.7.

Sumber: Data diolah peneliti

c. Uji *Multicollinearity*

Uji *Multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar-benar bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan *VIF*. Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* untuk masing-masing tahapan penelitian, peneliti kemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 4.5. Rekapitulasi Nilai *Tolerance* dan Nilai *VIF*
Untuk Uji *Multicollinearity*

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai <i>VIF</i>
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,965	1,037
2	SDM (X_2)	0,965	1,037

Sumber : SPSS Versi 16.0

Diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan SDM (X_2) atau data dikatakan tidak terjadi *multicollinearity*.

Nilai *VIF* yang diperoleh 1,037 yang artinya nilai tersebut berada disekitar angka 1 (satu), sedangkan nilai *tolerance* 0,965 mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan SDM (X_2). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan SDM (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) telah sesuai.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan variabel sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan pengujian secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel motivasi kerja dan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Uji t-statistik

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil uji parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	24.796	22.964		6.080	.000
MOTIVASI KERJA	.259	.561	.108	6.462	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja pegawai*

Tabel 4.6 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu: $Y = 8,190 + 1,124 X_1 + e$. Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) bernilai positif (1,259) artinya bahwa pengaruh variabel motivasi kerja searah dengan kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Dengan kata lain apabila semakin baik Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka mengelola program motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka akan semakin meningkat.

Tabel 4.6 juga menyajikan hasil penghitungan uji t dengan nilai sebagai berikut: t_{hitung} 6,462 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 18 (delapan belas) sebesar 2,10982. Dengan demikian, dapat

terhadap motivasi kerja pegawai berdasarkan urutan adalah motif, harapan dan imbalan. Hal ini berarti bahwa yang sangat berperan utama dalam menentukan motivasi kerja adalah motif dari pegawai itu sendiri yang dikarenakan adanya penghargaan, aktualisasi diri dan untuk berprestasi sehingga akan menjadi pendorong motivasi kerja yang semakin meningkat. Penyebabnya disamping adanya pengaruh *intern* dari individu pegawai seperti pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, juga adanya pengaruh *extern* seperti dengan adanya kewenangan lembaga dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditentukan.

Harapan yang merupakan pendorong variabel motivasi kerja pegawai, hal ini berarti suasana yang kondusif dari pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab, mencari penghargaan dan prestasi akan menambah tingkat harapan pegawai. Kemampuan pegawai yang merupakan faktor ketiga yang juga merupakan faktor pendorong motivasi kerja pegawai yaitu imbalan, hal ini berarti bahwa bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas, berusaha mencapai prestasi tertinggi untuk mendapat imbalan yang pantas dan kedudukan yang layak sehingga motivasi kerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herisman (2006) dengan hasil penelitian menyatakan variabel yang signifikan menentukan kinerja pegawai adalah faktor motivasi kerja, hanya ada perbedaan diantaranya perbedaan besaran nilai pengaruh, lokasi penelitian dan juga indikator yang digunakan. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah motif, imbalan dan harapan.

Persamaan dengan penelitian yang lain, diantaranya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2009), Suherlan (2006), Rochim (2006) dan Warni (2010) yang objek penelitian mengenai motivasi namun berbeda lokasi, dan variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan sumber daya manusia sebagai variabel bebas, sedangkan empat peneliti tersebut menggunakan variabel kompensasi dan keahlian untuk penelitian Wardani, pengembangan karier untuk penelitian Suherlan, prestasi kerja untuk penelitian Rochim dan kepemimpinan untuk penelitian Warni.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Mc.Clelland's (2000) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dari motif yang terdiri dari motif fisiologi seperti upah yang adil dan layak, untuk pemenuhan kebutuhan, dan mencari rasa aman. Motif psikologis seperti kesempatan untuk prestasi, pengakuan untuk aktualisasi diri, dan untuk mencari kepuasan. Motif spiritual seperti bekerja untuk ibadah, bekerja untuk mengamalkan ilmu, dan bekerja untuk mengamalkan ajaran agama.

Motivasi kerja mencakup tentang harapan seperti kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, loyalitas pimpinan terhadap pegawai, dan pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi.

Motivasi kerja menyentuh pula tentang imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan intrinsik seperti penyelesaian, dan pencapaian prestasi. Sedangkan imbalan ekstrinsik seperti finansial (gaji, upah, dan tunjangan), antar pribadi, dan promosi.

2) Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil regresi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.475	4.836		6.719	.000
SUMBER DAYA MANUSIA	.869	.131	.842	6.626	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Data pada tabel 4.8 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah: $Y = 3,475 + 0,869 X_2 + e$, Koefisien regresi X_2 (sumber daya manusia) bernilai positif (0,869) artinya bahwa variabel sumber daya manusia searah dengan kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka, dengan kata lain apabila semakin baik sumber daya manusia pegawai, maka kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka akan semakin meningkat.

Tabel 4.8 juga menyajikan hasil penghitungan uji t, nilai t_{hitung} 6,626 sedangkan harga t_{tabel} pada taraf nyata 0,025 dengan derajat bebas 18 (delapan belas) sebesar 2,10982. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} artinya hipotesis teruji dan terdapat pengaruh antara variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.9 menyajikan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,709 hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lebih dari setengah (70,9%) kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sebagian kecil lainnya (29,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, masa kerja dan pendidikan. Nilai R square dari hasil uji koefisien determinasi seperti terlihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.842 ^a	.709	.693	1.871

a. Predictors: (Constant), SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka diukur dengan menggunakan empat faktor, yaitu: integritas kepribadian, proaktif, kemampuan mengarahkan sumber daya dan unsur-unsur atau alat-alat manajemen (Warni: 2010). Dari hasil penelitian, faktor-faktor sumber daya manusia pegawai yang sangat kuat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap, selanjutnya faktor kedua adalah pengetahuan, faktor kemampuan diurutan ketiga. Penyebab dari dominannya sikap adalah tidak terganggu dengan situasi dan kondisi pada saat melakukan pekerjaan, berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu agar dapat melakukan tugas berikutnya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.

Spencer, L. dan Spencer, S. bersama Clelland dalam Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa: Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer dan karyawan pada perusahaan masa depan yang semakin kompetitif. Kompetensi sumber daya manusia (*human resourcess*) yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarir di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (*fundamen*) adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa mental dengan kecerdasan emosi baik.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh variabel motivasi kerja dan sumber daya manusia secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.10 Hasil regresi motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.190	13.019		6.629	.005		
MOTIVASI KERJA	.124	.317	.052	6.392	.001	.965	1.037
SUMBER DAYA MANUSIA	.879	.137	.852	6.427	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 8,190 + 0,124 X_1 + 0,879 X_2 + e$, Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) bernilai positif (0,124) artinya bahwa pengaruh variabel ini searah dengan kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bila motivasi kerja pegawai meningkat (motif, harapan dan imbalan), maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi X_2 (sumber daya manusia) bernilai positif (0,879), ini menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya manusia adalah searah dengan

kinerja pegawai yang bermakna sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan sumber daya manusia yang mencakup sikap, pengetahuan, dan kemampuan, maka kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.11 didapat nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,712, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,2% terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti, yang terdiri dari faktor usia, pendidikan dan masa kerja.

Table 4.11 Uji koefisien determinasi (R^2) motivasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.844 ^a	.712	.678	1.917	1.077

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SUMBER DAYA MANUSIA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 4.12 menjelaskan hasil penghitungan uji F diperoleh nilai F_{hitung} 20,997 sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 (dua) dan penyebut 17 (tujuh belas) pada α (0,05) 3,590. Dengan demikian F_{hitung} (20,997) > F_{tabel} (3,590) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya

secara bersama-sama (serempak) variabel motivasi kerja (X1) dan sumber daya manusia (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka (Y). Hal ini juga dapat diketahui dari nilai tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.12 ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	154.326	2	77.163	20.997	.000 ^a
<i>Residual</i>	62.474	17	3.675		
<i>Total</i>	216.800	19			

a. *Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SUMBER DAYA MANUSIA*

b. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka, karena dengan adanya kombinasi dari dua variabel yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan sangat kuat untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dari hasil penghitungan nilai koefisien determinasi yang semakin meningkat bila dilakukan uji secara simultan atau serempak, dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi yang dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri.

Uraian masalah variabel motivasi kerja dengan indikator motif, harapan dan imbalan yang akan dikombinasikan dengan variabel sumber daya manusia

dengan indikator sikap, pengetahuan dan kemampuan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara detail sebagai berikut:

Motif yang dimiliki oleh pegawai seperti penghargaan, aktualisasi diri dan berprestasi dari pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Harapan bekerja dalam suasana kondusif, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan untuk mencari penghargaan dan prestasi. Kemudian imbalan berupa sanksi dan kesalahan, prestasi tinggi guna kedudukan yang layak akan memberikan suatu daya dukung terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Warni (2010) yang menyatakan bahwa faktor yang signifikan menentukan kinerja adalah kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja. Bernaddin dan Russel (2005) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sasarannya, dapat menggunakan program kinerja untuk upah (*pay for performance*), seperti upah berdasarkan jasa, insentif dan bonus. Apabila karyawan memiliki peluang untuk memperoleh penghargaan bagi kinerjanya yang bagus secara adil maka mereka akan termotivasi dan berkinerja lebih baik sehingga menjadi dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motif merupakan faktor dominan terhadap motivasi kerja, disebabkan bukan hanya penghargaan dan aktualisasi diri tetapi juga prestasi setiap pegawai yang dibutuhkan. Motif merupakan salah satu sub variabel dalam motivasi kerja perlu lebih dioptimalkan pengelolannya, mengingat secara teori terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Motives* merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang bisa konsisten berfikir dengan cara siap bertindak dengan segala risikonya; *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu; *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang; *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu; *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pokok tertentu baik fisik maupun mental. Atas hal tersebut, Pemerintah Daerah hendaknya meninjau kembali kebijakan penghargaan, aktualisasi diri, tugas dan tanggung jawab serta sanksi terhadap pegawai lebih kompetitif agar tidak menimbulkan dampak yang signifikan pada aspek motif, harapan dan imbalan.

2. Terdapat pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sikap merupakan faktor dominan terhadap sumber daya manusia, disebabkan bukan hanya pengalaman dan pendidikan tetapi juga adanya kewenangan dari lembaga yang menetapkan aturan. Atas hal tersebut, Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, agar dapat melakukan tugas berikutnya sehingga dapat ditinjau kembali dan tidak menimbulkan dampak yang signifikan pada aspek sikap (*attitude*).
3. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan Sumber daya manusia yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jika dibandingkan antara dua variabel bebas dari penelitian ini ternyata variabel sumber daya manusia merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Atas hal tersebut, Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka partisipasi dalam menyelesaikan tugas organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi serta datang bekerja tepat pada waktunya sehingga perubahan disiplin kerja dan etos kerja tidak menimbulkan dampak yang signifikan pada aspek inisiatif dan ketepatan waktu.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan seluruh pegawai sebagai responden sehingga tidak menggunakan metode sampling tapi populasi, karena jumlah pegawai yang ada pada lokus penelitian relatif sedikit hanya 20 (dua puluh) orang. Pengguna perpustakaan tidak digunakan sebagai obyek *sampling* penelitian.

2. Lokus penelitian yang dijadikan objek penelitian ialah Kantor Perpustakaan dan Kearsipan dan tingkat penelitiannya pun sangat rendah sehingga kesimpulan yang diambil hanya berlaku pada Kantor perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka dan tidak dapat disamakan dengan Kantor Perpustakaan dan Kearsipan se-Indonesia.
3. Variabel yang digunakan hanya dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen: motivasi kerja (X1), sumber daya manusia (X2) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)

C. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya memperluas objek penelitiannya dengan menambah responden yang berasal dari para pengguna perpustakaan, sehingga diharapkan dapat lebih obyektif dalam memberikan penilaian/pendapat terhadap kinerja pegawai di Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka. Pendapat/masukan dari responden pengguna jasa perpustakaan diharapkan dapat menciptakan inovasi-inovasi terbaru dalam meningkatkan promosi perpustakaan dan kearsipan dalam rangka mencerdaskan masyarakat dan memberi informasi yang akurat. Peningkatan kinerja melalui kepemimpinan yang baik, perubahan disiplin kerja dan etos kerja serta kesediaan dan dukungan pegawai sepenuhnya.
2. Bagi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka diharapkan; agar lebih memperhatikan penghargaan dan prestasi, tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan lebih tegas memberikan sanksi dan kesalahan. Diharapkan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, berpartisipasi dalam

menyelesaikan tugas organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berharap seluruh pegawai datang bekerja tepat pada waktunya, sehingga perannya sebagai kantor dan sekaligus pusat layanan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat berjalan secara optimal.

3. Bagi Pemerintah Kabupaten Bangka disarankan; Perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka lebih diutamakan khususnya masalah anggaran, pengembangan Pustakawan dan Arsiparis, menumbuhkan kegemaran membaca melalui berbagai bacaan dan media untuk menanamkan cinta kebudayaan bangsa, persatuan dan kesatuan, sarana dan prasarana yang mendukung sehingga target yang diharapkan dapat tercapai dan berharap pegawai perpustakaan dan kearsipan sebagai pegawai yang mempunyai profesionalitas tinggi dan dapat dioptimalkan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F. (1997). *Metodologi penelitian sosial dalam bidang administrasi Pemerintahan*. Jakarta: Raja Garindo Persada.
- Armstrong, M. (1994). *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Anoraga, P. (2001). *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: PT. Pustaka Jaya.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asnawi, S. (2002). *Teori motivasi dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Studio Press.
- Badan Kepegawaian Negara. (2004). *Profil pegawai negeri sipil*. Jakarta: BKN.
- Bernadin, H. and Russell, Joyce E. (1993). *Human resource management*. International edition. Singapura : McGraw Hill, Inc
- Blaikie, N. (2003). *Analyzing quantitative data*. London: Sage Publications.
- Boyaltzis, E. (1982). *The competent manager a model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Cochran, W. (1991). *Teknik penarikan sampel*. Boston: Harvard University.
- Cooper & Emory. (1995). Situs www.scribd.com/doc/51394928/proposal. Bab 3-2 final.
- Cushway, B. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Cushway, B. and Lodge, D. (1999). *Organisational behaviour and desigh*. Jakarta: PT. Elek Media Computindo.
- David, R. (2009). *Strategic management*. 12th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Kamus besar bahasa Indonesia*. Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River.
- Dharma, A. (1996). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dharma, S. (2002). *Manajemen kinerja, falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Faisal, S. (1981). *Dasar dan teknik penelitian keilmuan sosial*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fattah, N. (1999). *Kualitas kinerja kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gauzali, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid I. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Gibson. (1995). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Edisi I. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, Ivancevich, J, and Donelly. (1996). *Human resource management*. Eight Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hamalik, O. (1993). *Psychologi manajemen*. Bandung: Tri Gendakarya.
- Handoko, T. (1992). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. edisi kedua, cetakan kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2009). *Pengaruh privatisasi terhadap tata kelola dan kinerja perusahaan PT. Indo Farma (Persero) Tbk*. Disertasi Doktoral, Yogyakarta : Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (1990). *Manajemen sumber daya manusia*. cetakan ketiga. Jakarta: CV. H. Masagung.
- Herisman. (2006). *Hubungan persepsi dan motivasi kerja pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja pada pengadilan negeri Bengkulu*. Tesis, Jakarta. Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Husien, U. (2003). *Metode riset perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Indriantoro N, dan Supomo B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis, untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Instruksi Presiden nomor 1. (1995). *tentang Peningkatan kualitas pelayanan aparatur pemerintah*.
- Instruksi Presiden nomor 7. (1999). *tentang Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP)*.
- Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2004 tentang *Percepatan pemberantasan korupsi*.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Ivancevich, J. (1996). *Human resource management*. Eight Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kepmenpan nomor 81. (1993). *tentang Pelayanan umum*.
- Keputusan Bupati Bangka nomor 32. (2008). *tentang Tugas, pokok dan fungsi Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka*.
- Keputusan Bupati Bangka nomor 33. (2008). *Tentang Penjabaran tugas, pokok dan fungsi perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Bangka*.
- Kerlinger, F. (2002). *Asas-asas penelitian behavioral*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Lokakarya. (1997). "*Training needs analysis*". Jakarta: LAN.
- Maister, D. (1997). *True profesionalisme*. Jakarta: the Free Press.
- Malthis, R. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2000). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2005). *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Masri, S. dan Efendi, S. (1995). *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.
- Mc clelland, D. (2000). *Teori motivasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mitchel, T. dan Larson. (1987). *People in organizations; an introduction to organizational behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Nawawi, H. (1998). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nupikso, G. (2007). *Panduan mata kuliah workshop penelitian*. Edisi ketiga. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Peraturan Daerah nomor 06. (2008). *Tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Bappeda dan lembaga teknis daerah Kabupaten Bangka*.
- Peraturan Pemerintah nomor 12. (1971). *Tentang Penetapan kota Sungailiat*.
- Peraturan Pemerintah nomor 41. (2007). *Tentang Struktur organisasi*.
- Ridwan. (2007). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Basri. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (1996). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Rochim. (2006). *Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Pondok Pesantren Modern Islam Assalam*. Tesis, Surakarta: Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Santosa dan Ashari. (2005). *Statistik dengan microsoft excel dan SPSS*. Kota:1-125.
- Schuler, R. & Jackson, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia: menghadapi abad ke-21*. edisi ketiga., Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- SE. MENKO WASBANGPAN nomor 56/MK.WASPAN/6/98 tentang *Perbaikan sistem dan prosedur pelayanan*.
- Semiawan, C. (1984). *Memupuk bakat dan kreativitas siswa sekolah menengah*. Jakarta: Gramedia.
- Setiaji, B. (2004). *Panduan riset dengan pendekatan kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Siagian, S. (1985). *Organisasi, kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siahaan, J. (2008). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sibolga*. Tesis, Jakarta: Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sisdijatmo. (2002). *Penilaian kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, S. (1992). *Diagnosis kinerja: mengenali penyebab kinerja buruh. dalam A. Dale Temple (ED). Seri ilmu dan manajemen bisnis kinerja*. Jakarta: Elex MK.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work models for superior performance*. 1 ed. New York: Jhon Willey & Son, Inc.
- Sugiyono. (2003). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Edisi ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (1996). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suherlan, H. (2006). *Pengaruh program pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal, Bandung: Pariwisata-STP.

- Sule dan Saefullah. (2006) *Pengantar manajemen*. Jakarta: Publisher.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, A. (1995). *Modul manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BP-IPWI.
- Supriadi, D. (1996). *Kreativitas kebudayaan dan perkembangan iptek*. Bandung: Alfabetha.
- Surat Edaran Menteri PAN Nomor SE-31/M.PAN/XII/2004 tentang *Penetapan kinerja*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tangkilisan, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Terry, G. (1997). *Dasar-dasar motivasi*. Jakarta: Erlangga.
- Tjiptowardoyo. (1992). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Undang-undang nomor 28. (1959). *Tentang Pembentukan daerah tingkat II dan kota praja Sumatera Selatan*.
- Undang-undang Kepegawaian nomor 43. (1999). *Tentang Perubahan Undang-undang nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok kepegawaian*.
- Undang-undang nomor 27. (2000). *Tentang Pembentukan provinsi kepulauan Bangka Belitung*.
- Undang-undang nomor 20. (2003). *Tentang Sistem pendidikan nasional*.
- Undang-undang nomor 32. (2004). *Tentang Pemerintah daerah*.
- Undang-undang nomor 43. (2007). *Tentang Perpustakaan*.
- Undang-undang nomor 43. (2009). *Tentang Kearsipan*.
- Wardani, E. (2009). *Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*. tesis, Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Warni, S. (2010). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota Batam*. Tesis, Batam: Pascasarjana Universitas Terbuka.

- Westra, P. (1982). *Ensiklopedi administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Wibowo, B. (2007). *Insight pribadi sukses*. Bekasi: Trustco.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dalam organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wirosuharjo, K. (1995). *Materi kuliah evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Tidak dipublikasikan

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1

Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel motivasi kerja (%)

NO	VARIABEL MOTIVASI KERJA	TANGGAPAN RESPONDEN (%)					TTL
		STS	TS	S	SS	SSS	
1	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan.	0,00	5,00	55,0	30,0	10,0	100
2	Saya bekerja untuk aktualisasi diri.	0,00	5,00	00,0	75,0	20,0	100
3	Saya bekerja untuk berprestasi.	0,00	0,00	15,0	70,0	15,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN MOTIF	0,00	3,3	23,3	58,3	15,1	100
4	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif.	0,00	0,00	40,0	50,0	10,0	100
5	Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	5,00	0,00	60,0	30,0	5,00	100
6	Saya bekerja untuk mencari penghargaan dan prestasi.	00,0	00,0	55,0	35,0	10,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN HARAPAN	1,67	00,0	51,6	38,3	8,4	100
7	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas	0,00	5,00	45,0	25,0	25,0	100
8	Saya berusaha mencapai prestasi tinggi untuk dapat imbalan yang pantas	0,00	0,00	50,0	35,0	15,0	100
9	Saya bekerja untuk mencapai prestasi tinggi guna kedudukan yang layak	00,0	00,0	35,0	35,0	30,0	100
	RATA-RATA INSENTIF	00,0	1,67	43,3	31,7	23,3	100

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

Lampiran 2

Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia (%)

NO	VARIABEL SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
10	Saya tidak terganggu dengan situasi dan kondisi pada saat melakukan pekerjaan	0,00	0,00	00,0	35,0	65,0	100
11	Saya berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, agar dapat melakukan tugas berikutnya	0,00	0,00	5,00	40,0	55,0	100
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan	0,00	0,00	00,0	35,0	65,0	100
	RATA-RATA INDIKATOR SIKAP	0,00	0,00	1,67	36,6	61,73	100
13	Mampu melaksanakan tugas sesuai kualitas pengetahuan saya	0,00	0,00	20,0	70,0	10,0	100
14	Saya merasa kemampuan teknis dan pengalaman sangat menunjang tugas	0,00	0,00	40,0	50,0	10,0	100
15	Saya mencari informasi pengetahuan berkaitan dengan tugas lewat media elektronik dan cetak	0,00	0,00	10,0	75,0	15,0	100
	RATA-RATA INDIKATOR PENGETAHUAN	0,00	0,00	23,3	65,0	11,7	100
16	Saya konsisten dan aktif dalam mengikuti dan menjalankan tugas	0,00	0,00	35,0	45,0	20,0	100
17	Saya dalam menjalankan tugas selalu berorientasi pada pencapaian penyelesaian tugas secara optimal	0,00	0,00	35,0	55,0	10,0	100
18	Saya mampu menggali informasi seseorang yang bermasalah dengan tugas pekerjaan	0,00	0,00	45,0	45,0	10,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KEMAMPUAN	0,00	0,00	43,7	42,5	13,8	100

Sumber: Hasil Penelitian 2011 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

Lampiran 3

Rekapitulasi pendapat responden terhadap variabel kinerja pegawai (%)

NO	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
19	Saya merasa senang bisa berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas organisasi	0,00	5,00	55,0	30,0	10,0	100
20	Saya utamakan tugas dari pada kepentingan pribadi	0,00	5,00	00,0	75,0	20,0	100
21	Saya gunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien	0,00	0,00	15,0	70,0	15,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR INISIATIF	0,00	3,3	23,3	58,3	15,1	100
22	Tidak semua hasil pekerjaan dapat di informasikan kepada umum	0,00	0,00	20,0	65,0	15,0	100
23	Data dan bukti pendukung saya simpan dengan rapi	0,00	0,00	30,0	50,0	20,0	100
24	Saya memberikan informasi kepada orang-orang yang berkompeten	00,0	15,0	15,0	45,0	25,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KEMAMPUAN/KERAHASIAAN	00,0	5,0	21,7	53,3	20,0	100
25	Saya datang bekerja tepat pada waktunya	0,00	5,00	45,0	25,0	25,0	100
26	Saya selalu berusaha disiplin terhadap jam kerja	0,00	0,00	50,0	35,0	15,0	100
27	Saya selalu hadir dalam rapat kantor	00,0	00,0	35,0	35,0	30,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KETEPATAN WAKTU	0,00	1,67	43,3	31,7	23,3	100

Sumber : hasil penelitian 2011 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

Lampiran 4

Alasan pedapat responden terhadap variabel motivasi kerja (%)

NO	VARIABEL MOTIVASI KERJA	TANGGAPAN RESPONDEN (%)					
	PERNYATAAN KUESIONER	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
1	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan. Alasan:	0,00	5,00	55,0	30,0	10,0	100
2	Saya bekerja untuk aktualisasi diri. Alasan:	0,00	5,00	00,0	75,0	20,0	100
3	Saya bekerja untuk berprestasi. Alasan:	0,00	0,00	15,0	70,0	15,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN MOTIF	0,00	3,3	23,3	53,3	15,1	100
4	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif. Alasan:	0,00	0,00	40,0	50,0	10,0	100
5	Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Alasan:	5,00	0,00	60,0	30,0	5,00	100
6	Saya bekerja untuk mencari penghargaan dan prestasi. Alasan:	00,0	00,0	55,0	35,0	10,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN HARAPAN	1,67	00,0	51,6	38,3	8,4	100
7	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas. Alasan:	0,00	5,00	45,0	25,0	25,0	100
8	Saya berusaha mencapai prestasi tinggi untuk dapat imbalan yang pantas. Alasan:	0,00	0,00	50,0	35,0	15,0	100
9	Saya bekerja untuk mencapai prestasi tinggi guna kedudukan yang layak. Alasan:	00,0	00,0	35,0	35,0	30,0	100
	RATA-RATA INSENTIF	00,0	1,67	43,3	31,7	23,3	100

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

Lampiran 5

Alasan pendapat responden terhadap variabel sumber daya manusia (%)

NO	VARIABEL SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	STS	TS	S	SS	SSS	TTL
10	Saya tidak terganggu dengan situasi dan kondisi pada saat saya melakukan pekerjaan. Alasan:	0,00	0,00	00,0	35,0	65,0	100
11	Saya berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, agar dapat melakukan tugas berikutnya. Alasan:	0,00	0,00	5,00	40,0	55,0	100
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. Alasan:	0,00	0,00	00,0	35,0	65,0	100
	RATA-RATA INDIKATOR SIKAP	0,00	0,00	1,67	36,6	61,73	100
13	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai kualitas pengetahuan. Alasan:	0,00	0,00	20,0	70,0	10,0	100
14	Saya merasa kemampuan teknis dan pengalaman saya sangat menunjang tugas. Alasan:	0,00	0,00	40,0	50,0	10,0	100
15	Saya mencari informasi pengetahuan berkaitan dengan tugas lewat media elektronik dan cetak. Alasan:	0,00	0,00	10,0	75,0	15,0	100
	RATA-RATA INDIKATOR PENGETAHUAN	0,00	0,00	23,3	65,0	11,7	100
16	Saya konsisten dan aktif dalam mengikuti dan menjalankan tugas. Alasan:	0,00	0,00	35,0	45,0	20,0	100
17	Saya dalam menjalankan tugas selalu berorientasi pada pencapaian penyelesaian tugas secara optimal. Alasan:	0,00	0,00	35,0	55,0	10,0	100
18	Saya mampu menggali informasi seseorang yang bermasalah dengan tugas pekerjaan. Alasan:	0,00	0,00	45,0	45,0	10,0	100
	RATA-RATA TANGGAPAN INDIKATOR KEMAMPUAN	0,00	0,00	43,7	42,5	13,8	100

Sumber: Hasil Penelitian 2011 (data diolah)

STS = Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, SS= Setuju Sekali, SSS= Sangat Setuju Sekali

Lampiran 7

Perihal : **Penelitian**

Yth. Bapak/ibu Kepala
Kantor Perpustakaan dan Kearsipan
di
Kabupaten Bangka

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Arpandi Asrudin**
NIM : 015635608
Mahasiswa : Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
Program Study : Magister Manajemen (MM)

Mohon bantuan bapak/ibu para pegawai Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka untuk mengisi angket/kuisisioner yang berkaitan dengan instrumen variabel penelitian tentang Motivasi Kerja, Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

Adapun tujuan penyebaran angket/kuisisioner ini adalah untuk pengambilan data dalam rangka penyelesaian tesis yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bangka*"

Mohon kiranya agar bapak/ibu dapat memberikan jawaban apa adanya sesuai dengan yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak ada hubungan dengan jabatan/kepangkatan bapak dan ibu. Atas bantuan bapak/ibu tak lupa saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Arpandi Asrudin
NIM. 015635608

Lampiran 8

A. Karakteristik Responden

1. Umur :..... Tahun
2. Pangkat/Golongan :.....
3. Pendidikan Terakhir :.....
4. Masa Kerja :.....Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan bapak/ibu/saudara/I serta rekan-rekan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur sesuai yang anda rasakan.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah. Bapak/ibu/saudara/I serta rekan-rekan cukup menjawab sesuai yang dialami dan dirasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban yang berikan dijamin kerahasiaannya.
4. Selamat mengisi kuisioner!

Lampiran 9

ANGKET/KUESIONER MOTIVASI KERJA (X₁)

Petunjuk pengisian angket : ada 5 alternatif jawaban, yaitu

1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju; 5 = sangat setuju sekali

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
A. Motif (motive)						
1	Saya bekerja untuk mendapatkan penghargaan					
2	Saya bekerja untuk aktualisasi diri					
3	Saya bekerja untuk berprestasi					
B. Harapan (expectacy)						
4	Saya bekerja dalam suasana yang kondusif					
5	Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
6	Saya bekerja untuk mencari penghargaan dan prestasi					
C. Insentif /imbalan (internal dan eksternal)						
7	Saya bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas					
8	Saya berusaha mencapai prestasi tinggi untuk dapat imbalan yang pantas					
9	Saya bekerja hanya untuk mencapai prestasi tinggi guna kedudukan yang layak					

Catatan : Motivasi kerja (X₁) dikembangkan dari Mc.Clelland's (2000:149-167)

Lampiran 10

ANGKET/KUESIONER SUMBER DAYA MANUSIA (X₂)

Petunjuk pengisian angket : ada 5 alternatif jawaban, yaitu

1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju; 5 = sangat setuju sekali

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
A. Sikap						
10	Saya tidak terganggu dengan situasi dan kondisi pada saat melakukan pekerjaan					
11	Saya berusaha menyelesaikan laporan hasil pekerjaan tepat waktu, agar dapat melakukan tugas berikutnya.					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan					
B. Pengetahuan						
13	Mampu melaksanakan tugas sesuai kualitas pengetahuan saya					
14	Saya merasa kemampuan teknis dan pengalaman sangat menunjang tugas					
15	Saya mencari informasi pengetahuan berkaitan dengan tugas lewat media elektronik dan cetak					
C. Kemampuan						
16	Saya konsisten dan aktif dalam mengikuti dan menjalankan tugas					
17	Saya dalam menjalankan tugas selalu berorientasi pada pencapaian penyelesaian tugas secara optimal					
18	Saya mampu menggali informasi seseorang yang bermasalah dengan tugas pekerjaan					

Catatan : Konsep operasional kualitas sumber daya manusia yang dikembangkan Spencer, L & Spencer, S (1993).

Lampiran 12. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN-PERNYATAAN MOTIVASI KERJA									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
RESP.										
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
6	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
7	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
8	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39
9	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
13	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
14	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
15	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
16	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
18	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
JUMLAH	93	92	94	87	90	85	90	92	95	818

Lampiran 13. Jawaban Responden Variabel Sumber Daya Manusia (X2)

NO	PERNYATAAN-PERNYATAAN MOTIVASI KERJA									JUMLAH
	RESP.	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	4	3	4	3	4	36
2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	34
3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	34
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
6	5	4	5	3	3	4	4	4	3	35
7	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
8	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37
9	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
13	4	4	5	3	3	4	4	4	3	34
14	5	3	4	4	3	4	3	3	3	32
15	5	4	5	3	4	4	4	4	3	36
16	4	5	4	4	3	4	3	3	3	33
17	5	5	5	4	3	4	3	3	3	35
18	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
19	5	5	4	4	3	4	3	3	3	34
20	4	5	5	4	4	4	3	3	3	35
JUMLAH	93	90	93	78	74	81	78	77	71	735

Lampiran 14. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN-PERNYATAAN MOTIVASI KERJA									JUMLAH
	RESP.	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	4	3	4	3	4	36
2	5	4	4	3	3	4	4	4	3	34
3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	34
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
6	5	4	5	3	3	4	4	4	3	35
7	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
8	5	4	5	4	4	3	4	4	4	37
9	4	5	5	4	5	4	5	5	4	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
13	4	4	5	3	3	4	4	4	3	34
14	5	3	4	4	3	4	3	3	3	32
15	5	4	5	3	4	4	4	4	3	36
16	4	5	4	4	3	4	3	3	3	33
17	5	5	5	4	3	4	3	3	3	35
18	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
19	5	5	4	4	3	4	3	3	3	34
20	4	5	5	4	4	4	3	3	3	35
JUMLAH	93	90	93	78	74	81	78	77	71	735