

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

YUNDIKA PRADINA S.Sos

NIM: 016762366

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARI

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah hasil saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, September 2013

Yang Menyatakan,



(YUNDIKA PRADINA, S.Sos)

NIM. 016762366

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP
KINERJA BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yundika Pradina
Universitas Terbuka
Ke_qiyudzz@ymail.com

Kata Kunci : motivasi kerja, kompetensi sdm, kinerja organisasi

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau, merupakan organisasi pemerintahan yang bekerja dibidang pelayanan. Dalam rangka mewujudkan cita-cita organisasi BPAD Prov Kepri diharapkan dapat menunjukkan kualitas kerja yang maksimal namun seiring perjalananya terdapat masalah dalam kinerja khususnya seperti belum teraturnya pengelolaan data dan arsip, belum mempunyai ruang depo arsip, tidak didukung dengan tata pengelolaan dokumen yang rapi dan teratur, serta tidak ada peralatan komputer yang khusus mengolah system kearsipan sehingga dalam pelayanan arsip membutuhkan waktu yang lama dalam penyajian informasi data. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan mengetahui seberapa kuat pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja organisasi, diharapkan institusi tersebut dapat mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap kegiatan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan Penelitian Survey untk menjawab 4 hipotesis yaitu (1) tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau, (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau (3) terdapat pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau, dan (4) terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau. Obyek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPAD. Teknik penarikan Sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode pengukuran parametik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program computer SPSS 17.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sdm mempengaruhi kinerja BPAD secara signifikant di $p < 0.05$, dengan nilai koefisein regresi sebesar 46.3%. Analisis lebih detail menunjukkan kompetensi sdm berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih besar yaitu

i

yaitu 0.820 dari pada nilai koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0.448. Sebagai kesimpulan membuktikan bahwa (1) motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD (2) kompetensi sdm memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD, (3) secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi sdm berpengaruh terhadap kinerja BPAD.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRACT
**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCE OF
 HUMAN RESOURCES ON THE PERFORMANCE FOR LIBRARY AND
 REGIONAL ARCHIVES OF PROVINCE RIAU ARCHIPELAGO**

Yundika Pradina
 Universitas Terbuka
 Ke_qiyudzz@ymail.com

Key Word : work motivation, competence of human resource, organization movement.

Library and Regional Archives of Province Riau Archipelago, a government organization that works in the field of services. In order to realize the ideals of the organization BPAD Prov Kepri expected to show up to the quality of work but as there are problems in the performance of its proceedings as not particularly coordinated data management and archives, dont have an archive depot space, not supported by the document management system faithfully, and no special computer equipment to process archival system so that the archive service requires a long time in the presentation of information and data. This research is to find out the effect of work motivation with competence of human resource on the performance for Library and Regional Archives of Province Riau Archipelago. It is to know how the influence of work motivation and competence of human resource for organization movement, by hoping the institution can take the fine steps for activity of the working implementation by realize the organization direction. This research is Survey Research which is to find the answer of 4 hypothesizes, which are (1) there is no effect of the work motivation and competence of human resource for the movement of BPAD Province Riau Archipelago, (2) there is effect of work motivation for the movement of BPAD Province Riau Archipelago, (3) there is effect of competence of human resource for the movement of BPAD Province Riau Archipelago, and (4) there is effect of work motivation and competence of human resource for the movement of BPAD Province Riau Archipelago. The objects of this research is all of the BPAD's employees. Technique of collect the sample is by sampling saturated technique. It is using the quantitative method by take the measuring method of parametric analysis double linier regression with helping by computer program of SPSS 17.0 for windows. The analysis result is directly point the work motivation and competence of human resource can make the influence to BPAD's work significantly in $p < 0.05$, with coefficient regression point is 46.3%. Detail analysis shown competence of human resource can make the influence bigger than work motivation; it can show from competence point of coefficient regression which is bigger 0.820 than point of work coefficient regression 0.448. the

conclusion can prove (1) the work motivation gives positive influences and significantly for BPAD's work (2) competence of human resource gives the positive influences and significantly for the BPAD's work, (3) between work motivation and competence of human resource have influences for BPAD's work.

UNIVERSITAS TERBUKA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Penyusun TAPM : YUNDIKA PRADINA, S.Sos

NIM : 016762366

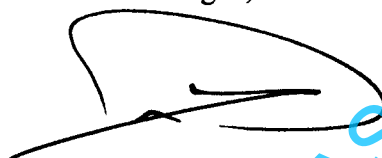
Program Studi : Magister Administrasi Publik

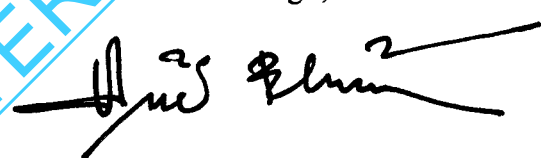
Hari/Tanggal : 19 Oktober 2013

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Chanif Nurcholis, M.Si
 NIP. 19590202 199203 1 002

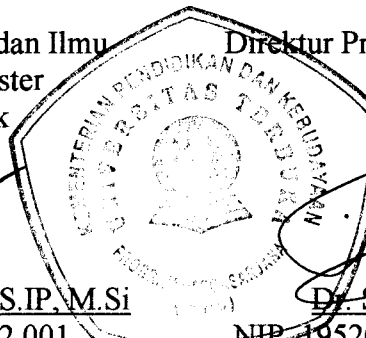

Dr. Syamsul Bahrum, Ph.D
 NIP. 19620508 198702 1 004


Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu
 Politik Program Magister
 Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana


Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si
 NIP. 19710609 199802 2 001




Dr. Suciati, M.Sc
 NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : YUNDIKA PRADINA, S.Sos
 NIM : 016762366
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul Tesis : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Komisi Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Publik Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 19 Oktober 2013

W a k t u : 07.30 s.d 09.30 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

KOMISI PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Listyarini, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ki Agus Sobri, M.Si

Pembimbing I : Dr. Syamsul Bahrum, Ph.D
 NIP. 19620508 198702 1 004

Pembimbing II : Dr. Chanif Nurcholis, M.Si
 NIP. 19590202 199203 1 002

The image shows three handwritten signatures in black ink, each positioned above 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. The dotted lines are aligned with the names of the commission members listed to the left.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau”**. Penulisan TAPM (tesis) ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

- (1) Ibu Dr. Suciati, M.Sc selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka,
- (2) Ibu Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
- (3) Bapak Paken Pandiangan, S.Si, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Batam penyelenggara Program Pascasarjana;
- (4) Bapak Dr. Syamsul Bahrum, P.Hd, selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Chanif Nurcholis, M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan

waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;

- (5) Ibu Dr. Sri Listryarini, M.Si selaku Ketua Komisi Penguji dan Bapak Prof. Dr. Ki Agus Sobri, M.Si selaku Penguji Ahli;
- (6) Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran studi di Program Magister Sains Administrasi Publik Universitas Ternuka;
- (7) Rekan-rekan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepri, yang sudah berpartisipasi aktif hingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini;
- (8) Rekan-rekan di Sekretariat Daerah Provinsi Kepri, yang sudah memberikan semangat serta dorongan hingga penulis menyelesaikan tulisan ini;
- (9) Para Sahabat yang sudah menyumbangkan pemikiran dan saran;
- (10) Kedua orang tua dan Mertua tersayang yang telah memberikan segala cinta dan perhatiannya yang begitu besar kepada penulis, Abang, Kakak dan Adik terkasih yang selalu memberi dukungan moril dan do'a untuk penulis;
- (11) Suami tercinta yang tak henti-hentinya memberikan dorongan semangat dan menjadi sumber inspirasiku;
- (12) Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan sebuah persahabatan dan kerjasama yang baik selama menjadi mahasiswa di Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka ;
- (13) Rekan-rekan dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan YME berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir

kata, semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua dan menjadi ibadah disisi-Nya. Amin.

Batam, November 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	vi
LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Pertanyaan Penelitian	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
2. Konsep Dasar Kinerja	14
a. Manajemen Kinerja	15
b. Teori Kinerja	16

3. Kinerja Organisasi	19
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi	21
b. Kinerja Badan Kearsipan	23
4. Motivasi Kerja	30
a. Konsep Motivasi	30
b. Teori Motivasi	31
5. Kompetensi	39
a. Pengertian Kompetensi	39
b. Jenis-Jenis Kompetensi	40
c. Pengukuran Kompetensi	43
6. Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja organisasi	49
7. Keterkaitan Kompetensi dengan Kinerja Organisasi	50
B. Definsi Operasional	51
C. Kerangka Berpikir	53
D. Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	55
B. Polulasi Dan Sampel	55
C. Jenis dan Sumber Data	55
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Definisi Operasional Variabel	56
F. Teknik Analisa Data	61
1. Uji Validitas	62

2. Uji Reliabilitas	63
G. Model Analisis Data Hipotesis Penelitian	64
1. Methods Of Successive Interval (MSI)	64
2. Analisis Regresi Linear Berganda	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	69
1. Sumber Daya Manusia.....	70
2. Struktur Organisasi	71
3. Karakteristik Responden	71
B. Analisis Deskripsi Variabel	
1. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel	
Motivasi Kerja (X1)	73
2. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel	
Kompetensi (X2)	75
3. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel	
Kinerja BPAD (Y)	77
C. Uji Validitas dan Reabilitas.....	80
D. Model Analisis Data Hipotesis Penelitian.....	86
E. Pembahasan.....	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	98
B. Saran	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Laporan Data Kearsipan	4
1.2 Jumlah Tenaga Arsiparis	5
3.1 Definisi Operasioanl Variabel Motivasi (X1)	57
3.2 Definisi Operasioanl Variabel Kompetensi SDM (X2)	59
3.3 Definisi Operasioanl Variabel Kinerja Organisasi (Y)	60
3.4 Skor Jawaban Skala Likert	62
4. 1 Jumlah PNS dan PTT BPAD	70
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
4.5 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Motivasi Kerja	74
4.6 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kompetensi SDM	76
4.7 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Knerja BPAD	78
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	81
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	82
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	83
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	84
4.12 Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi	89

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi

terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – Negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau, merupakan organisasi pemerintahan yang bekerja dibidang pelayanan terhadap pemustaka, baik naskah maupun non naskah, bidang pembinaan dan pengembangan perpustakaan juga bidang pembinaan dan perawatan arsip. Yang mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang perpustakaan dan arsip daerah serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.

Hal demikian merupakan suatu kewajiban bagi pegawai yang ada dalam organisasi ini untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, agar pelayanan keadministrasian publik dapat ditingkatkan kualitasnya dimana dalam pemerintahan saat ini menekankan pentingnya *“good governance”* melalui suatu sistem pengelolaan kearsipan, sehingga dapat memberikan kemudahan dalam menerapkan prinsip akuntabilitas instansi. Badan Perpustakaan Arsip daerah Provinsi Kepri memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai pengelola dan melestarikan arsip yang diserahkan oleh masing – masing SKPD, memberikan pelayanan kearsipan dan melakukan pembinaan tata kearsipan kepada seluruh SKPD yang terdapat di Pemerintah Provinsi Kepri.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita organisasi BPAD Prov Kepri diharapkan dapat menunjukkan kualitas kerja yang maksimal namun seiring perjalanannya terdapat masalah dalam kinerja khususnya pada pengelolaan kearsipan yang perlu mendapat perhatian antara lain sebagai berikut :

- a. Belum teraturnya pengelolaan data dan arsip, dikarenakan belum mempunyai ruang depo arsip yang memadai untuk menyimpan arsip – arsip in-aktif dari seluruh SKPD yang terdapat di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah arsip setiap tahun nya mengalami penambahan sehingga kebutuhan akan tempat untuk menyimpan arsip-arsip sangat diperlukan
- b. Kurang efektifitas dalam pengelolaan kearsipan, karena setiap bidang kerja melakukan pengarsipan secara sendiri-sendiri, tidak didukung dengan tata pengelolaan dokumen yang rapi dan teratur, tidak terdapat peralatan komputer yang khusus mengolah system kearsipan, sehingga dalam pelayanan arsip membutuhkan waktu yang lama dalam penyajian informasi data.

Sebagaimana permasalahan diatas yang terjadi di lapangan berikut peneliti menyajikan laporan keberadaan arsip di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau berupa pengolahan arsip, perawatan arsip dan arsip-arsip yang tersimpan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 1.1 Laporan Kearsip

NO	JENIS ARSIP	TAHUN		
		2010	2011	2012
	AKUISISI			
1	Arsip Tekstual/Buku	171 berkas	750 berkas	338 berkas
2	Arsip Video	52	-	-
3	Arsip Photo	250	-	-
	PENGOLAHAN ARSIP			
1	Arsip Tekstual	7.694 berkas	37.164 berkas	43.000 berkas
	PERAWATAN ARSIP			
1	Arsip Buku		17 berkas	
2	Arsip Tekstual		73 berkas	
	ARSIP TERSIMPAN			
1	Arsip Tekstual	7.694 berkas	37.164 berkas	133.975 berkas
2	Arsip Peta	20	20	40
3	Arsip CD	52 buah	100 buah	100 buah
4	Arsip Photo	302 lembar	1000 lembar	1800 lembar

Sumber : BPAD Proinsi Kepri, 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tahun nya BPAD Prov Kepri menghasilkan arsip-arsip yang semakin banyak, hal tersebut tidak didukung dengan adanya sarana dan prasarana sebagai tepat penyimpanan arsip-arsip tersebut sehingga arsip-arsip yang semakin banyak jumlahnya menjadi menumpuk dan sulit untuk ditemukan kembali jika diperlukan.

Disisi lain kondisi sumber daya manusia (SDM) yang ada di Badan Perustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepri belum mempunyai kemampuan yang memadai di bidang kearsipan, rendahnya motivasi kerja karena bagian pekerjaan ini merupakan jenis pekerjaan yang tidak banyak diminati bagi

kebanyakan pegawai serta tidak sedikit pegawai yang tidak memiliki kompetensi ahli di bidang kearsipan dan perpustakaan karena sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan umum. Berikut disajikan kondisi sumber daya manusia di BPAD Provinsi Kepri yang berlatar belakang pendidikan kearsipan.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Arsiparis

NO	KAB/KOTA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	PROVINSI (BPAD)	1 Orang	2 Orang
	JUMLAH	1 Orang	2 Orang

Sumber : BAD Prov Kepri 2013

Melihat kondisi permasalahan diatas maka obyek penelitian ditekankan pada kinerja Pengelolaan Kearsipan Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepri, sehingga nantinya ditemukan solusi agar pengelolaan kearsipan pada Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepri dapat dilakukan dengan optimal dan efektif.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah kinerja BPAD Provinsi Kepri belum optimal. Diduga ada pengaruh dari motivasi kerja dan kompetensi SDM dalam pelaksanaan pekerjaan pengelolaan kearsipan di BPAD Provinsi Kepri.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang peneliti lakukan terkait kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau dimana terdapat dua bidang dalam instansi tersebut yaitu perpustakaan dan arsip, sehingga peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan hanya di bidang kearsipan.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disusun pertanyaan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah ada pengaruh antara kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagaimana berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait motivasi kerja, kompetensi pegawai dan implikasinya terhadap kinerja badan layanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memicu penelitian lain melakukan kajian lebih dalam bidang kinerja layanan publik.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat berikut ini.

- a. Bagi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi Kepulauan Riau, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, khususnya dalam meningkatkan kinerja pengelola kearsipan
- b. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan teori, dan konsep-konsep yang berkaitan dengan perilaku organisasional, serta pengembangan sumberdaya manusia

dalam praktek nyata terutama yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian dalam hal meningkatkan motivasi kerja, kompetensi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian yang dianggap relevan diantaranya adalah :

- Wa Ode Soraya, Pascasarjana Universitas Terbuka (2012) dengan judul “Keterkaitan kompetensi dengan kinerja Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton” Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat hubungan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) dengan kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton termasuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, baik rekrutmen maupun penempatan pegawai sangat perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dan jika kompetensinya masih rendah, dapat ditingkatkan dengan mengikutsertakannya di dalam diklat teknis fungsional dan sebagainya.
- Rudy Kiswandi, Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang (2009) dengan judul tesis “Analisis Kinerja Pengelolaan Bagian Kearsipan pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa

Tengah”. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja pengelolaan bagian kearsipan pada Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah kurang baik, adapun yang mempengaruhi kinerja pengelolaan bagian kearsipan tersebut yaitu sumber daya manusia, struktur organisasi dan finansial. Dengan adanya pelatihan/pendidikan khusus tentang kearsipan serta didukung dengan peralatan yang modern maka petugas kearsipan secara proaktif akan bisa melakukan pengelolaan kearsipan secara baik dan teratur

- Khairul Akhir Lubis, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (2008) dengan judul Tesis “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81 %.
- Puspitasari (2009), Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Institut Pertanian Bogor). Hasil penelitian tentang pengembangan karir menyatakan bahwa secara keseluruhan dari peubah pengembangan karir yaitu kompetensi dan kualifikasi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di Institut Pertanian

Bogor tergolong baik, dalam kategori keseluruhan untuk kompetensi dan kualifikasi. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator pengembangan karir dan sudah dilaksanakan dengan baik pada Institut Pertanian Bogor. Hasil regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir didominasi oleh peubah kompetensi kemudian kualifikasi.

- Fajar Herbowo (2013) dalam penelitiannya tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor BPS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kesimpulan dari terdapat pengaruh faktor individu terhadap kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 45,0 persen, faktor individu merupakan gabungan dari subfaktor usia, jenis kelamin, pengalaman dan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan menjadi faktor dominan diantara ke 4 subfaktor lainnya. Terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 17,5%, faktor organisasi mencakup kepemimpinan, imbalan, sumber daya dan struktur. Imbalan menjadi faktor dominan diantara ke 4 subfaktor lainnya. Terdapat pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 55,7%, faktor psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian

dan motivasi. Motivasi menjadi faktor dominan diantara ke 4 subfaktor lainnya. Terdapat pengaruh faktor individu, organisasi dan psikologis secara bersama-sama terhadap kinerja PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebesar 63,2%, subfaktor psikologis merupakan faktor yang berpengaruh sangat dominan terhadap PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

- Astri Intan Harahap (2009), yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengelolaan kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai sebesar 0,617. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh nilai positif sebesar 4,83, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengelolaan kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai dengan tingkat pengaruh 38,07%. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara pengelolaan kearsipan terhadap efisiensi kerja pegawai dapat diterima.
- Agus Widyasmiko S.Sos, pascasarjana Universitas Terbuka (2011), dengan judul TAPM “ Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Bintan Provinsi

Kepulauan Riau". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten intensitas pengawasan dan kompetensi pegawai secara simultan tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kompeten pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Bintan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara individual, pengawasan dan kompetensi juga tidak dapat memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai kompeten pada Dinas Pertanian Kehutanan Kabupaten Bintan, lain halnya dengan pegawai inkompeten, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas terungkap bahwa motivasi kerja dan kompetensi SDM mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diatas mendukung kerangka berfikir yang menyatakan bahwa kinerja akan baik apabila motivasi kerja dan kompetensi sdm baik. Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu, baik rekrutmen maupun penempatan pegawai sangat perlu memperhatikan kompetensi yang

dimiliki masing-masing pegawai. Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian-penelitian diatas adalah dimana dalam penelitian ini penulis meneliti secara menyeluruh kinerja organisasi dalam hal ini Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepri dengan mengacu pada motivasi kerja dan kompetensi SDM sebagai indikator yang akan dihubungkan dengan kinerja BPAD.

2. Konsep Dasar Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:67).

Jelas terlihat bahwasanya dalam sebuah organisasi setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara totalitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu (Pasolong, 2007:177) :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok

2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

a. **Manajemen Kinerja**

Manajemen Kinerja akan mendorong keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Perbaikan kinerja serta peningkatan kapabilitas tim dan individu akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Cahayani dalam Hasibuan 2005). Manajemen kinerja akan lebih efektif apabila disertai dengan integrasi horizontal yaitu menggabungkan strategi manajemen kinerja dengan strategi SDM lainnya terutama yang berkaitan dengan penilaian, pembayaran upah serta pengembangan pegawai organisasi.

Begitupula dalam sebuah organisasi setiap orang dituntut untuk berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga dengan kontribusi yang baik dari setiap pegawai akan mampu

mendorong keberhasilan organisasi dengan tercapainya tujuan pegawai dan tujuan organisasi.

b. Teori Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2007) terdapat beberapa teori kinerja diantaranya :

- Teori kinerja menurut Wexley dan Yukil

Wexley dan Yukl (2000 : 97) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

- Teori Kinerja menurut Stephen P. Robbins

Stephen P. Robbins (1996 : 218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah

motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

- **Teori Kinerja menurut A. Dale Timpe**

A. Dale Timpe (2000:32) menjelaskan hal – hal yang mempengaruhi kinerja , antara lain :

1. Faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik.
2. Faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan.
3. Kendala – kendala sumber daya.
4. Keadaan ekonomi, dsb.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana diuraikan diatas pada dasarnya dapat berupa faktor internal pegawai maupun faktor eksternal pegawai. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku pegawai itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi , maupun atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan.

- **Teori Kinerja menurut Porter dan Lawler**

Porter dan Lawler secara sederhana menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motivasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan, dan penerimaan atas peran (Richard M. Steers, 1985 : 147). Dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diketahui bahwa kemampuan dan kejelasan peran yang merupakan kemampuan pegawai yang mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Serta penerimaan atas peran yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai yang merupakan persepsi bawahan tentang kondisi lingkungan ditempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja.

- **Teori Kinerja menurut Peter Drucker**

Menurut Peter Drucker (dalam Handoko , 1984:211) , mengemukakan faktor – faktor yang menunjang kinerja, antara lain:

1. Pendidikan dan program pelatihan.
2. Gizi, nutrisi dan kesehatan.
3. Motivasi.
4. Kesempatan kerja.
5. Kebijakan ekstern.
6. Pengembangan secara terpadu.

Pendidikan dan program pelatihan berhubungan dengan kemampuan pegawai yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Serta dengan pengembangan secara terpadu mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa factor pendidikan dan pelatihan serta pengembangan secara terpadu mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai , kepuasan kerja dan disiplin pegawai. Jadi kemampuan kerja, kepuasan kerja dan disiplin pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

3. Kinerja Organisasi

Menurut Peter Jennergen (dalam Steers, 2003) pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Selanjutnya Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif, di kutip dari karya Pasolong Harbani (2007:175).

Dwiyanto mengemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik, jika keselarasan itu terjadi maka kinerja organisasi itu dinilai baik. Sementara responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit maupun yang eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik.

Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada sebesar apa pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih rakyat, oleh karena itu kinerja pada dasarnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari konsep di atas dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian ini, maka pengertian kinerja merupakan tingkat kemampuan Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi

Dalam menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepri, penulis mencoba mengacu pada beberapa kerangka teori dan model yang dikembangkan oleh beberapa ahli. Dengan mengacu pada kerangka teori yang digunakan para ahli pada penelitian kinerja organisasi, diharapkan kerangka teori tersebut dapat dijadikan pedoman dalam melihat fenomena yang terjadi dalam kinerja BPD Provinsi Kepri, walaupun dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan kenyataan di lapangan (*actionable causes*).

Moeljarto (2001), menyatakan bahwa organisasi bukanlah sistem yang tertutup (*close system*) melainkan organisasi tersebut akan selalu dipaksa untuk memberi tanggapan atas rangsangan yang berasal dari lingkungannya. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi: *pertama*, lingkungan eksternal yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi seperti factor politik, ekonomi dan sosial, *kedua* adalah lingkungan internal yaitu faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan iklim organisasi dimana berfungsinya kegiatan mencapai tujuan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, *Higgins (2001)* dalam Salusu (2001) menyatakan bahwa ada dua kondisi yang dapat mempengaruhi

kinerja organisasi, yaitu kapabilitas organisasi, yaitu konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi lingkungan internal yang terdiri atas dua faktor strategik, yaitu kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif, yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategik dalam mencapai sasarannya; sedangkan kelemahan adalah situasi dan ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya. Kedua faktor ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Faktor yang perlu diperhitungkan dalam melihat kemampuan internal organisasi antara lain; struktur organisasi, sumberdaya baik dana maupun tenaga, lokasi, fasilitas yang dimiliki, integritas seluruh karyawan dan integritas kepemimpinan. Kondisi yang kedua adalah lingkungan eksternal, yang terdiri atas dua faktor strategik, yaitu peluang dan ancaman atau tantangan.

Peluang sebagai situasi dan faktor-faktor eksternal yang membantu organisasi mencapai atau bahkan bisa melampaui pencapaian sasarannya; sedangkan ancaman adalah faktor-faktor eksternal yang menyebabkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya. Dalam mengamati lingkungan eksternal, ada beberapa sektor yang peka secara strategik, artinya bisa menciptakan peluang, atau sebaliknya merupakan ancaman. Perkembangan teknologi misalnya, peraturan perundang-undangan, atau situasi keuangan, dapat saja memberi keuntungan atau kerugian bagi organisasi.

Tetapi yang jelas, menurut *William Cohen* (David, 2002) ialah bahwa peluang dan ancaman hadir pada setiap saat dan senantiasa melampaui sumber daya yang tersedia. Artinya, kekuatan yang dimiliki organisasi selalu berada dalam posisi lebih lemah dalam menanggulangi ancaman, bahkan dalam mengejar dan memanfaatkan peluang sekalipun.

b. Kinerja Badan Kearsipan

Pentingnya arsip dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara menjadikan keberadaan arsip pada lembaga kearsipan harus diperhatikan melalui upaya-upaya nyata, baik menyatu pada pedoman, standar, system pengolahan, sarana dan prasarana, pendanaan serta sumber daya manusia yang mengelolanya sehingga arsip dapat menjadi sumber informasi manajemen dan memori kolektif bangsa.

Pengertian kearsipan menurut *Barthos* dalam Amsyah (2005) memberikan pengertian arsip sebagai setiap catatan tertulis baik dalam bentuk gambar ataupun bagan yang memuat keterangan-keterangan mengenai sesuatu subyek (pokok persoalan) ataupun peristiwa yang dibuat orang untuk membantu daya ingatan orang (itu) pula. Menurut Amsyah (2005:15) menjelaskan bahwa : fungsi arsip dalam proses administrasi itu mencakup seluruh tahapan proses pengelolaan permasalahan mulai saat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan. Dengan kata lain mencakup seluruh penyelesaian usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan

untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan kearsipan yang baik diperlukan beberapa faktor, antara lain :

1. Penggunaan sistem penyimpanan secara tepat Sistem penyimpanan arsip atau sering disebut Filing System, adalah suatu rangkaian tata cara yang teratur menurut suatu pedoman tertentu untuk menyusun atau menyimpan warkah-warkah, sehingga bila sewaktu-waktu diperlukan dapat diketemukan kembali secara cepat dan tepat.
2. Fasilitas kearsipan memenuhi syarat Fasilitas disini diartikan sebagai kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia. Fasilitas kearsipan dapat dikelompokkan menjadi 4 golongan yaitu :
 - a. Alat-alat korespondensi
 - b. Alat-alat penerimaan surat
 - c. Alat-alat penyimpanan surat
 - d. Alat-alat lainnya seperti kode pokok surat
3. Petugas kearsipan yang memenuhi syarat Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, pengelola arsip harus memenuhi persyaratan sebagaimana petugas tata usaha yang antara lain :
 - a. Memiliki pengetahuan dibidang kearsipan
 - b. Pengetahuan umum terutama menyangkut masalah surat menyurat dan arsip
 - c. Pengetahuan tentang organisasi beserta tugas-tugasnya
 - d. Pengetahuan khusus tentang tata kearsipan

- e. Memiliki ketrampilan untuk melaksanakan teknik tata kearsipan
- f. Berkepribadian yakni memiliki ketekunan, kesabaran, ketelitian, kerapian, kejujuran serta loyalitas untuk dapat menyimpan rahasia organisasi.

Menurut Amsyah (2005:20) menjelaskan bahwa dalam manajemen kearsipan terdapat istilah mengindeks yaitu menentukan urutan unit-unit atau bagian-bagian dari kata-tangkap yang akan disusun menurut abjad. Kata-tangkap dapat berupa nama orang, nama badan, nama tempat, istilah subjek, atau angka, tergantung kepada sistem penyimpanan yang dipergunakan. Kata-tangkap merupakan tanda pengenal dari sesuatu warkat yang disimpan, karena itu katatangkap (*catchword/caption*) yang dipilih tergantung kepada sistem penyimpanan yang dipergunakan.

Disamping itu istilah mengindeks dan kata-tangkap, juga sering disebut dengan istilah unit. Unit adalah bagian kata dari katatangkap yang mempunyai pengertian sendiri. Masing-masing unit dari kata-tangkap ditentukan oleh peraturan mengindeks, karena hal ini sangat penting artinya di dalam menyusun urutan abjad yang berpatokan kepada unit demi unit dan huruf demi huruf. Setiap pekerjaan atau kegiatan mempunyai urutan langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan bersangkutan sejak permulaan sampai selesai. Langkah-langkah tersebut disebut Prosedur Kearsipan. Prosedur Kearsipan terdiri dari *Prosedur Permulaan dan Prosedur Penyimpanan*.

- a. Prosedur Permulaan untuk surat masuk meliputi kegiatan-kegiatan administrasi pencatatan, pendistribusian dan pengolahan. Prosedur Permulaan untuk surat keluar meliputi administrasi pembuatan surat, pencatatan, dan pengiriman.
- b. Prosedur Penyimpanan untuk surat masuk dan surat keluar (arsip atau pertinggal) adalah sama, yaitu meliputi kegiatan pemeriksaan, mengindeks, mengkode, menyortir, dan meletakkan. Kriteria untuk menentukan nilai sesuatu jenis arsip tergantung kepada kantor masing-masing. Nilai sesuatu jenis arsip niscaya akan berbeda-beda sesuai dengan kepentingan kantor masing-masing. Kriteria penilaian yang umum dapat dipergunakan adalah ALFRED, singkatan dari Administrative Value (Nilai Administrasi), Legal Value (Nilai Hukum), Financial Value (Nilai Uang), Research Value (Nilai Penelitian), Educational Value (Nilai Pendidikan), Documentary Value (Nilai Dokumentasi). Nilai ALFRED berkisar antara 0 s/d 100, dihitung berdasarkan jumlah presentase dari keenam komponennya. Berdasarkan nilai ALFRED maka golongan sesuatu jenis arsip dapat ditentukan. Ada 4 (empat) golongan arsip yaitu :
 1. Arsip Vital (persentase nilai 90 - 100). Yaitu penting bagi kehidupan bisnis dan tidak dapat diganti kembali bilamana dimusnahkan. Arsip ini tidak boleh dipindahkan atau dimusnahkan dan disimpan abadi selamanya.

2. Arsip Penting (persentase nilai 50 - 89). Arsip ini melengkapi bisnis rutin dan dapat diganti dengan biaya tinggi dan lama. Arsip ini disimpan di file aktif selama lima tahun dan di file inaktif dua puluh lima tahun.
3. Arsip Berguna (persentase 10 - 49). Arsip jenis ini berguna sementara dan dapat diganti dengan biaya rendah. Disimpan di file aktif selama dua tahun dan di file inaktif selama sepuluh tahun
4. Arsip Tidak Berguna (persentase 0 - 9). Arsip ini dapat dimusnahkan sesudah dipakai sementara. Paling lama arsip ini disimpan tiga bulan di file aktif.

Prosedur Penyusutan Arsip di bagi dalam 5 (lima) tahap yaitu sebagai berikut:

1) Pendataan Arsip

Kegiatan yang dilakukan dalam pendataan arsip meliputi :

- a. Pengumpulan data dengan cara pencatatan arsip di satuan kerja instansi, mengenai : volume arsip, kondisi fisik, kurun waktu, dan substansi informasi arsip di instansi yang bersangkutan.
- b. Membuat Daftar Ikhtisar Arsip (DIA) berdasarkan hasil pendataan. Daftar data hasil survai yang tertuang dalam daftar ikhtisar arsip ini dijadikan bahan untuk membuat perencanaan yang menyangkut besarnya pembiayaan, waktu kegiatan dan peralatan yang dibutuhkan.

2) Penataan Arsip

Kegiatan yang dilakukan dalam penataan arsip meliputi :

- a. Memilah arsip dan non arsip serta menyusun kembali seri berkas/arsip berdasarkan struktur administrasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi sesuai dengan penataan pada masa arsip aktif.
- b. Mendeskripsikan arsip berdasarkan kesatuan unit informasinya (seri arsip) dalam kartu/daftar deskripsi.
- c. Menyusun skema pengaturan arsip berdasarkan klasifikasi arsip atau fungsi organisasi instansi.
- d. Mengelompokkan informasi arsip berdasarkan skema pengaturan arsip dan memberikan nomor tetap.
- e. Mengelompokkan fisik arsip sesuai nomor urut tetap pada kartu/daftar deskripsi dan memberikan penomoran/label pada fisik (pembungkus) dan boks arsip.
- f. Membuat Daftar Pertelaan Arsip Sementara.

3) Penilaian Arsip

Penilaian arsip dilakukan pada setiap jenis/seri arsip sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi yang bersangkutan. Bagi instansi yang telah memiliki Jadwal Retensi Arsip (JRA), penilaian dilakukan sesuai dengan ketentuan JRA instansi yang bersangkutan.

4) Pemusnahan Arsip

- a. Berdasarkan daftar pertelaan arsip usul musnah, tim melakukan penilaian kembali apakah jenis-jenis arsip yang tercantum dalam daftar tersebut sudah sama sekali tidak bernilai guna, tidak bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan dan tidak merugikan pihak manapun, yang hasilnya berupa rekomendasi hasil penilaian.
- b. Sebelum pelaksanaan pemusnahan instansi pusat maupun daerah mengirimkan terlebih dahulu surat permintaan persetujuan pemusnahan arsip kepada Kepala ANRI.
- c. Bagi instansi yang memiliki Jadwal Retensi Arsip maka terhadap jenis arsip yang memiliki retensi di bawah 10 tahun tidak perlu meminta pertimbangan ketua BPK, BKN dan persetujuan Kepala ANRI.
- d. Pelaksanaan pemusnahan disaksikan oleh minimal 2 (dua) orang dari pejabat hukum atau perundangan-undangan dan unsure pengawasan. Pelaksanaan pemusnahan disertai dengan Berita Acara dan Daftar Arsip yang dimusnahkan.
- e. Pemusnahan dilaksanakan secara total sehingga fisik dan informasinya tidak dapat dikenali lagi.

5) Penyerahan Arsip

Proses akhir dari kegiatan pendataan, penyelamatan dan pelestarian dokumen/arsip Negara periode adalah penyerahan arsip statis ke ANRI.

SDM kearsipan terdiri dari pejabat structural dibidang kearsipan, arsiparis dan fungsional umum di bidang kearsipan. Arsiparis adalah seseorang yang memiliki kompetensi dibidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta memiliki fungsi tugas dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan (Pasal 1 ayat 10 UU No 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan).

4. Motivasi Kerja

a. Konsep Motivasi

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi agar seseorang dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan. Barelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai "all those inner striving conditions variously describe as wishes, desire, needs, drives and the like" (Machranly dalam Sastrohadiwiryo 2002).

Drs. Malayu SP Hasibuan menjelaskan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Wayne F. Casio mengatakan Motivation is a force that result from an individual's desire to satisfy there needs. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Selanjutnya kita dapat mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam opencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Malayu SP Hasibuan,1996:96)

Drs. Moekijat mengatakan bahwa motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Dari definis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi di kelompokkan atas :

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak

dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Teori Kepuasan dikenal antara lain :

a) Teori Motivasi Klasik oleh F. W. Taylor

Teori Motivasi Klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

b) Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation) oleh A. H. Maslow

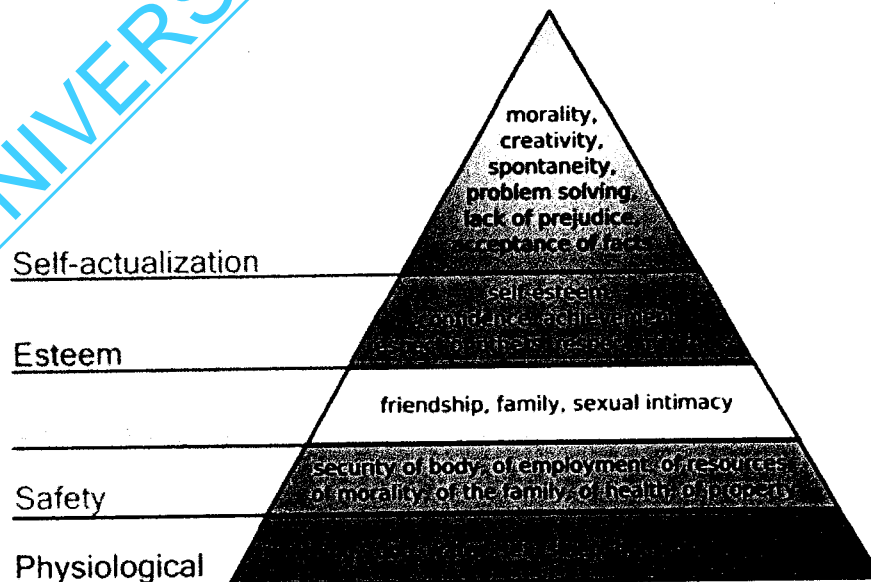
A Theory of Human Motivation dikemukakan oleh A. H. Maslow pada Tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "Human Science Theory" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil.

Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus baru berhenti jika akhir hayatnya tiba
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi
- c. Kebutuhan manusia itu bertingkat (hierarchy) sebagai berikut :

- Physiological Needs (kebutuhan fisik)
- Safety and Security Needs (Keamanan dan Keselamatan)
- Affiliation or Acceptance Needs (Kebutuhan Sosial)
- Esteem or Status Needs (Kebutuhan akan Penghargaan Diri)
- Self Actualization (Kebutuhan akan Aktualisasi Diri)

Maslow's Hierarchy of Human Needs



c) Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland

Teori ini dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
- Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
- Need for Power (dorongan untuk mengatur)

Berdasarkan teori Mc Clelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas instansi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Atas dasar teori McClelland's dapat disimpulkan ada tiga factor atau dimensi dari motivasi yaitu :

- Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

- Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi apabila pegawai meyakini upaya tersebut akan mengantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada pegawai) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

- Intensif

Intensif yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2005:74) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

d) Alderfer Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory

oleh Alderfer

Existence, Relatedness and Growth (ERG) merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris (Hasibuan, 1996:113). Alderfer

mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu :

- **Kebutuhan akan Keberadaan (Existence Needs)**
Existence needs berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya Physiological Needs and Safety Needs dari Maslow
- **Kebutuhan Akan Afiliasi**
Menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (interpersonal relationship) dan juga bermasyarakat (sosial). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan Love Needs dan Esteem Needs dari Maslow.
- **Kebutuhan Akan Kemajuan**
Adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Perbedaan Teori ERG dengan Maslow's Needs Hierarchy Theory, yaitu :

- a. Teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat yang bersamaan artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat atau berjenjang seperti yang dikemukakan Maslow
- b. Teori ERG Menyatakan jika untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai, maka

keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.

e) **Teori Motivasi Human Relation**

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peran aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.

2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori Motivasi Proses dikenal atas :

a). **Teori Harapan (Expectancy Theory)**

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbali balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Menurut Vroom, tinggi

rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu :

- Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu
- Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

b). Teori Keadilan (Equity Theory)

Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah) bukan atas dasar suka atau tidak suka (like/dislike). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

5. Kompetensi SDM

a. Pengertian Kompetensi SDM

Kompetensi menurut gambaran spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2007: 86).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser & Spencer dalam Wibowo (2007: 87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Selanjutnya, Wenting (1996) mendefinisikan konsep kompetensi identik dengan kinerja yaitu sebagai *“demonstrated ability (including*

knowledge, skill, or attitudes) to perform successfully a specific task to meet standard". Kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Kompetensi

Pada dasarnya, kompetensi terdiri atas *technical competence* dan *behavioral competence*. *Technical competence* berhubungan dengan pengetahuan, *attitude*, dan *skill* tentang struktur dan prosedur pekerjaan. *Behavioral competence*, berhubungan dengan keseluruhan aspek yang mempengaruhi seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan definisi mengenai kompetensi itu, dapat dipahami bahwa kompetensi bukanlah gejala abstrak diluar konteks pekerjaan atau organisasi. Dengan demikian indikator kompetensi yang identik dengan kinerja meliputi *knowledge, trait and attitude, skill and experience*. *Knowledge*, atau pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang berkenaan dengan fakta, konsep, dan hubungan antar fakta (*retained information concerning facts, concepts, and relationship*).

Trait and attitude, merupakan pembawaan seseorang dan refleksi dari nilai-nilai yang dimilikinya. Pembawaan itu terbentuk dari faktor genetik dan proses interaksi dengan keluarga, sekolah, kondisi sosial budaya masyarakat dimana seseorang berada. *Traits* disebut juga kepribadian yang merujuk kepada kemampuan mereaksi terhadap stimulus atau kejadian tertentu dalam berbagai situasi.

Attitude merupakan sesuatu yang unik pada setiap orang, dan diyakini sulit diubah terutama setelah menjadi dewasa. Tetapi, pengalaman menunjukkan bahwa *attitude* seseorang masih mungkin berubah dibawah situasi tertentu, atau dengan menciptakan suatu keadaan yang sesuai dengan tingkat pengalaman mereka dan memodifikasi kepribadiannya. Sedangkan *Skill* adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan *attitude* ke dalam situasi pekerjaan. Seperti *conceptual skill*, *managerial skill*, *technical skill*, *leadership skill*, *analytical skill*, *communication and interpersonal skill*, *social and cultural skill*.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor

pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007: 96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi, yaitu:

1) *Behavioral Tools*

- a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2) *Image Attribute*

- a) *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b) *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya

melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3) *Personal Characteristic*

- a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

c. Pengukuran Kompetensi

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dengan lebih baik. Hal ini didasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab-akibat (kausalitas) antara *intention*, *action*, dan *outcome* dinyatakan sebagai niat, tindakan, dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat. Secara sadar, tindakan seseorang berasal dari adanya keinginan/ niat untuk berbuat sesuatu yang dipicu dan dipengaruhi oleh motif dorongan, konsep diri, karakter, dan unsur bawaan serta pengetahuan deskriptif individu. Jadi niat mendorong tindakan seseorang.

Tindakan seseorang yang dilakukan sesuai dengan tuntutan posisi/ pekerjaan atau permasalahan/ tugas yang dihadapinya didasari oleh keterampilan yang dimilikinya. Perilaku terampil ini pada akhirnya memberikan hasil kerja, yang seringkali digunakan sebagai ukuran kinerja dalam bekerja. Kompetensi dapat berada pada tingkatan niat (*intent*) dan

tindakan (*action*) yang memberikan hasil (*outcome*) di tempat kerja. Dengan kata lain, segala niat dan tindakan yang tidak memberikan hasil tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

Spencer dan Spencer (1993:34) mengklasifikasi dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu : (a). kompetensi intelektual, (b). Kompetensi Emosional dan (c). Kompetensi social.

a). Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relative stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang di bentuk Dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapiet & Ghoshal, 1998:245). Zohar dan Marshall (2000:3) mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah-masalah yang bersifat rasional atau strategik. Disamping itu, Robbins & Judge (2007:42) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk Sembilan kompetensi (Spenser & Spenser, 1993:35) sebagai berikut :

- Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang baik secara terus menerus.
- Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
- Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreatifitas ini memiliki empat sifat atau ciri, yaitu (a). peka terhadap masalah, (b). kaya akan gagasan/alternative pemecahan, (c). mampu menghasilkan ide asli, dan (d) memiliki sifat fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).
- Penguasaan informasi yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan

informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja (kontek permasalahan).

- Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis/bertahap berdasarkan pendekatan logis
- Berpikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak secara sistematis.
- Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
- Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
- Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal

atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

b). Kompetensi emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal secara kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer & Spencer, 1993:35). Goleman (1998:10) juga mempertegas bahwa kompetensi emosional sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu.

Hal senada dengan ini juga diungkapkan oleh Willy Susilo (2001:46) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, membangkitkan dan mengelola emosinya. Mayer et al (2000:338) juga mengungkapkan bahwa kompetensi emosional merupakan bentuk dari kombinasi antara kecerdasan emosi dan berpikir. Kecerdasan emosional menurut Zohar dan Marshall (2000:3) adalah kemampuan yang berkaitan dengan

kesadaran diri sendiri dan perasaan dengan orang lain yang menjadi dasar agar kecerdasan intelektual dapat digunakan secara efektif.

Menurut Willy Susilo (2001:46), seseorang yang cerdas secara emosional akan sanggup merubah rasa malas menjadi rajin memerangi rasa benci menjadi cinta, mengatasi rasa takut, mengendalikan amarah, menelan hawa nafsu atau keinginan, mengatasi kesedihan dan melipatgandakan tenaga.

c). Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergiantara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Imam sugeng, 2002:200) Topping at al. (2000:32) Juga mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan kepemilikan dan penggunaan kemampuan untuk mengintegrasikan pemikiran, perasaan dan perilaku untuk mencapai tugas-tugas sosial dan hasil-hasil yang bernilai dalam konteks kelompok dan budaya besar. Krasnor (1997:112) mengatakan bahwa kompetensi sosial dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan pribadi dalam interaksi sosial, sekaligus senantiasa memelihara hubungan sosial dengan orang lain dalam berbagai situasi.

6. Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja organisasi

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan berbagai macam cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pada pegawai tersebut. Peningkatan motivasi intrinsik merupakan salah satu cara usaha yang dapat dilakukan instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi intrinsik sendiri terbentuk karena adanya berbagai keinginan dan harapan yang ada di dalam diri personal seseorang (Juliani, 2007). Kekuatan yang berupa keinginan maupun harapan tersebut yang pada akhirnya menuntun seseorang untuk berkinerja secara maksimal. Beberapa faktor internal yang dapat membentuk motivasi tersebut antara lain adanya pencapaian, pemberian tanggung jawab, dan adanya kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Herzberg. Herzberg menyatakan bahwa seseorang akan mempunyai kinerja yang lebih baik apabila faktor-faktor motivasi (motivational factor) terdapat dalam pekerjaan. Faktor motivasi tersebut antara lain dorongan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2002). Faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang membentuk motivasi intrinsik.

7. Keterkaitan Kompetensi SDM dengan Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007:4).

Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Selanjutnya, Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal.

B. Definsi Operasional

1. Motivasi Kerja

- Motif ialah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja.
- .Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Intensif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Kompetensi SDM

- Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan prilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain).
- Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan prilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil.
- Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan prilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil.

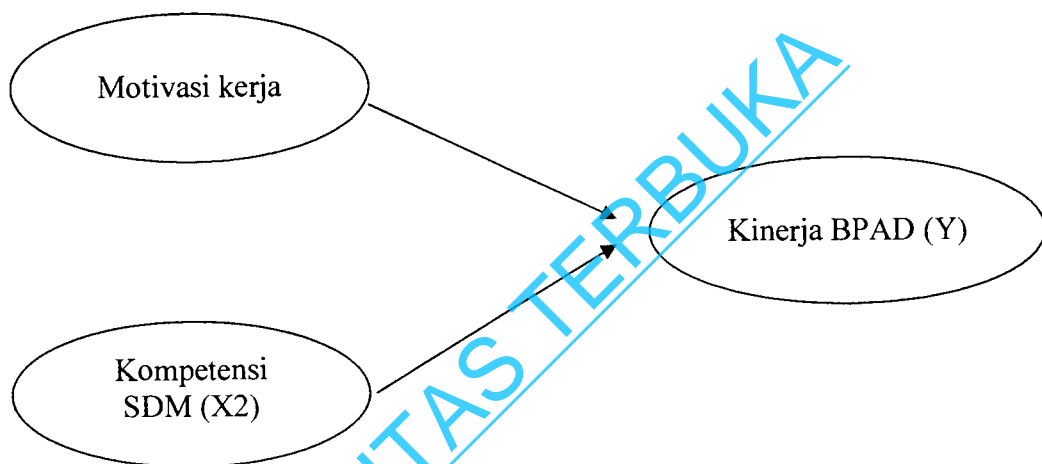
3. Kinerja BPAD

- Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik.
- Responsibilitas merupakan pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang implisit maupun yang eksplisit.
- Akuntabilitas mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- Prosedur Kearsipan adalah suatu rangkaian tata cara yang teratur menurut suatu pedoman tertentu untuk menyusun atau menyimpan warkah-warkah, sehingga bila sewaktu-waktu diperlukan dapat diketemukan kembali secara cepat dan tepat.
- Fasilitas kearsipan memenuhi syarat Fasilitas disini diartikan sebagai kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia.
- Petugas kearsipan yang memenuhi syarat untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, pengelola arsip harus memenuhi persyaratan sebagaimana petugas tata usaha

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah miniatur dari keseluruhan proses penelitian. Berdasarkan teori yang saya kaji maka untuk menjawab pertanyaan penelitian, selanjutnya digambarkan kerangka berpikir seperti dibawah ini :

Gambar 2.2



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang digunakan peneliti adalah :

- Ho : Tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan Kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
- Ha1 : Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau

- Ha2 : Terdapat pengaruh dari kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau
- Ha3 : Terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif .

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi Kepulauan Riau.

Pada penelitian ini dilakukan sampling terhadap populasi penelitian. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 64 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dokumen-dokumen, laporan-laporan, literature-literatur, dan lampiran data-data yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui :

1. Angket (kuesioner), daftar pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang akan diteliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, variabel tersebut terdiri dari variabel motivasi kerja, kompetensi sdm dan kinerja BPAD
2. Observasi, pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan, dengan melihat kondisi kerja dalam pelaksanaan tugas di BPAD.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1). Motivasi Kerja (X1)

Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu dasar pendorong atau perangsang yang menyebabkan orang akan berbuat sesuatu, dan motivasi ini merupakan penuntun kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
- Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
- Need for Power (dorongan untuk mengatur)

Atas dasar teori McClelland's dapat disimpulkan ada tiga factor atau dimensi dari motivasi yaitu : motif, harapan dan insentif. Untuk mengetahui lebih detail terkait definisi operasional variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif <ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan ekonomis - Rasa aman dalam bekerja - Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan - Mengembangkan diri untuk berkarir dan memperoleh kemajuan - Menggunakan cara-cara baru - Melaksanakan suatu pekerjaan dengan rekan-rekan kerja 2. Harapan <ul style="list-style-type: none"> - Adanya kebijakan atasan - Adil dalam segala bidang - Adanya penghargaan prestasi kerja 3. Insentif <ul style="list-style-type: none"> - Gaji yang sepadan - Jaminan kesehatan - Pemberian bonus - Jaminan hari tua 	Skala Likert

2. Kompetensi SDM

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu :

- (a). kompetensi intelektual,
- (b). Kompetensi Emosional dan
- (c). Kompetensi social.

Penjelasan Operasional variabel yang tertuang dalam bentuk definisi operasional variabel kompetensi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Kompetensi SDM

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompetensi SDM (X2)	Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Intelektual <ul style="list-style-type: none"> - Semangat pegawai - Penetapan rencana pegawai - Pengetahuan pegawai - Kepedulian pegawai - Pemahaman permasalahan pegawai - Pemahaman gagasan pegawai 2. Kompetensi Emosional <ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman pegawai terhadap keterbatasan orang lain - Pengendalian emosi pegawai - Keyakinan pegawai pada keahlian dan kemampuannya - Kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif - Kemampuan pegawai dalam memahami tanggungjawab pekerjaan 3. Kompetensi Sosial <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan pegawai dalam meyakinkan orang lain - Kemampuan pegawai dalam membangun jaringan kerja sama - Kemampuan pegawai dalam mempengaruhi rekan kerja - Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan orang lain - Kemampuan pegawai untuk menjadi pemimpin 	Skala Likert

3. Kinerja BPAD

Peter Jennergen (dalam Steers, 2003) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh

pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Dwiyanto mengemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Penjelasan Operasional variabel yang tertuang dalam bentuk definisi operasional variabel kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.3

Variabel	Defini Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja	Kinerja merupakan efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif	<p>a. Responsivitas dapat dilihat dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Peningkatan pelayanan kearsipan -Kemampuan petugas merumuskan dan menemukan masalah -Tingkat kejelasan informasi tentang pelayanan yang diberikan -Tingkat antisipasi untuk menghadapi perubahan -Kenyamanan dalam memperoleh pelayanan <p>b. Responsibilitas dapat dilihat dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tingkat pelaksanaan kegiatan dengan prinsip administrasi,serta kebijakan organisasi yang benar -Tingkat pelaksanaan kegiatan, apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan hasil yang dicapai -Tingkat pelaksanaan kegiatan, apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya <p>c. Akuntabilitas dapat dilihat dari :</p>	Skala Likert

		<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat konsistensi/kesesuaian antara kebijakan dan kegiatan Kantor dengan aspirasi masyarakat khususnya dalam pelayanan data arsip <p>d. Prosedur Pengarsipan dapat dilihat dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerimaan dokumen - Pencatatan - Penyimpanan - Penggunaan atau peminjaman - Pemeliharaan - Penyusutan - pemusnahan <p>e. Fasilitas Kearsipan dapat dilihat dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alat-Alat Korespondensi - Alat-Alat Penerimaan Surat - Alat-Alat Penyimpanan Surat <p>f. Petugas Kearsipan dapat dilihat dari :</p> <p>Pengetahuan petugas kearsipan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan/Pendidikan tentang pengelolaan kearsipan - Petugas kearsipan sudah sesuai dengan yang ada pada struktur tugas dan fungsi - Keterampilan petugas kearsipan - Kepribadian petugas kearsipan 	
--	--	---	--

F. Teknik Analisa Data

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner Skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner adalah skala *Likert* 1-5, yang terdiri dari pilihan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan (*statements*) yang diajukan oleh peneliti. Pilihan jawaban dari skala tersebut antara lain: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak

Setuju (Sugiyono, 2006). Adapun skor tiap jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai gradasi dari yang paling besar hingga yang paling kecil. Adapun skor untuk masing-masing jawaban pada skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Pada suatu penelitian, instrumen atau alat ukur harus memenuhi kriteria sebagai instrumen yang valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka perlu diadakan pengujian instrumen atau alat ukur dalam pengambilan data penelitian. Pengujian pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Arikunto, 2010: 154). Uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total menggunakan teknik *Pearson's Product Moment Correlation*. Kemudian

hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel (lihat di tabel r) dimana $df = n - 2$ (sig 5%, n = jumlah sampel sebagai uji validitas (Sujarweni, 2007: 99).

Uji validitas ini dapat dibantu dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0 for windows*. Pada penelitian ini, pengambilan keputusan berdasarkan kriteria berikut.

- a. Jika r hasil positif dan r hasil $>$ r tabel, butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil tidak positif dan r hasil $<$ r tabel, butir atau variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan dari kuesioner untuk mengukur keandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data yang diuji reliabilitasnya adalah data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang valid saja yang diuji. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha* (*Cronbach*) yang diperoleh dengan teknik *reliability analysis* menggunakan *software SPSS versi 17.0 for windows*. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1, dan sebuah nilai kurang dari 0,6 mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Malhotra, 2005: 310).

G. Model Analisis Data Hipotesis Penelitian

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini diuraikan sebagaimana berikut :

1. **Methods Of Successive Interval (MSI)**

Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah (Sugiyono, 2006). Karena data yang dihasilkan dari penelitian ini skalanya masih ordinal, sedangkan untuk keperluan analisis regresi minimal menggunakan skala interval, maka data yang berskala ordinal tersebut harus ditransformasi terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI). Langkah kerja MSI adalah sebagai berikut :

1. Menentukan berapa banyak orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner, yang disebut dengan frekuensi.
2. Membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut dengan proporsi. Tentukan proporsi kumulatif.
3. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, lakukan perhitungan nilai t tabel untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
4. Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai t yang diperoleh (dari tabel).

5. Menentukan Nilai Skala (NS) dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pada batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

6. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$k = 1 + [NS_{\min}]$$

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja bpad. Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : kinerja bpad

X1 : motivasi kerja

X2 : kompetensi sdm

a : konstanta

b1 : koefisien regresi motivasi kerja

b2 : koefisien regresi kompetensi sdm

Adapun pengujian yang digunakan menyangkut analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- a. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar varian kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi dari hasil motivasi kerja dan kompetensi sdm. Pada hakikatnya nilai R^2

dapat bervariasi antara 0 sampai 1. Semakin dekat R^2 dengan 1, maka semakin tepat regresi untuk meramalkan kinerja bpad, dan hal ini menunjukkan hasil estimasi keadaan yang sebenarnya. Nilai R^2 dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

ESS : *Explained Sum of Squares*

TSS : *Total Sum of Square*

Apabila R^2 sama dengan 0, maka model yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Uji F juga dilakukan untuk mengetahui ketepatan model dalam memprediksi pengaruh hasil motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja bpad. Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} berarti terdapat pengaruh signifikan dari hasil motivasi dan kompetensi sdm terhadap kinerja bpad secara simultan sehingga model baik digunakan untuk memprediksi kinerja BPAD. Demikian pula sebaliknya, jika

F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari hasil motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja BPAD sehingga model tidak baik digunakan untuk memprediksi kinerja BPAD. Menurut Sudjana (2011: 69) untuk menghitung F_{hitung} dengan rumus berikut.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah anggota sampel

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} berarti terdapat pengaruh signifikan dari hasil motivasi atau kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD secara parsial. Demikian pula sebaliknya, jika t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari hasil motivasi atau kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD secara parsial. Adapun rumus uji t (*t test*) (Sugiyono, 2005: 380) sebagai berikut.

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Bila $t_{\text{hasil}} > t_{\text{tabel}}$ (taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian dua arah), maka hipotesis tidak ditolak, dengan demikian ada pengaruh yang signifikan dari hasil motivasi atau kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD
- 2) Bila $t_{\text{hasil}} < t_{\text{tabel}}$ (taraf signifikansi 5%, kriteria pengujian dua arah), maka hipotesis ditolak, dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan dari hasil motivasi atau kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kepulauan Riau merupakan provinsi baru hasil pemekaran dari provinsi Riau. Provinsi Kepulauan Riau terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2002 yang merupakan Provinsi ke-32 di Indonesia. Provinsi Kepulauan Riau memiliki lahan luas, sumber daya alam yang potensial, tenaga kerja cukup banyak, upah wajar, kekayaan budaya, stabilitas politik dan keamanan, tetapi infrastruktur masih terbatas dengan tenaga kerja yang kurang terampil. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor potensial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, sehingga faktor SDM menjadi penting dan strategis terutama ketika suatu organisasi dihadapkan pada dinamika lingkungan yang cepat berubah. Salah satu organisasi pemerintah yang memerlukan terciptanya implementasi yang positif adalah Badan Perpustakaan Arsip Daerah Kepulauan Riau. Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pelaksanaan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang perpustakaan dan arsip. Instansi Pemerintah Daerah ini, dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berada di bawah tanggung-jawab kepada Gubernur secara teknis administratif melalui Sekretaris Daerah.

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada di lingkungan Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau terbagi atas dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer Daerah atau Pegawai Tidak Tetap (PTT). Berikut ini disajikan data jumlah PNS dan Pegawai PTT yang dirinci berdasarkan bagian pada Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Tabel. 4.1
Jumlah PNS dan PTT

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	22
2	Bidang Bagian Perencanaan dan Evaluasi	4
3	Bidang Pengembangan dan perawatan perpustakaan	13
4	Bidang Pelayanan Perpustakaan	13
5	Bidang Pengolahan dan Perawatan arsip	12
	Jumlah	64

Sumber: Badan Perpustakaan Arsip Daerah tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.1 data per-Januari tahun 2013, secara kuantitas terdapat 64 orang PNS dan PTT yang bekerja pada Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Sesuai dengan responden dalam penelitian ini, maka responden yang di ambil yaitu semua pegawai Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 64 orang.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran pembagian tugas antara bidang-bidang dalam satuan organisasi. Berkaitan dengan itu, struktur organisasi Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepri dapat dilihat pada bagian lampiran.

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan penulis mengambil jumlah sampel sebanyak 64 orang. Adapun karakteristik responden disajikan pada table dibawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-Laki	36	56.25 %
Perempuan	28	43.75 %
Jumlah	64	100 %

Sumber: Badan Perpustakaan Arsip Daerah tahun 2013

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin pegawai pada BPAD Provinsi Kepri, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 56.25 % sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 43.75 %. Dengan demikian jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding jumlah responden perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

20-30	13	25.5%
31-40	25	49%
41-50	8	15.7%
51-60	5	9.8%
Jumlah	64	100%

Sumber: Badan Perpustakaan Arsip Daerah tahun 2013

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan usia pegawai pada BPAD Provinsi Kepri, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-30 tahun sebesar 25.5%, usia antara 31-40 tahun sebesar 49%, usia antara 41-50 tahun sebesar 15.7% dan usia antara 51-60 tahun sebesar 9.8%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan kategori usia terbanyak yaitu antara usia 31-40 tahun dengan persentase 49%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

SLTA	2	3.9%
D3	6	11.8%
S1	29	56.8%
S2	14	27.5%
Jumlah	64	100%

Sumber: Badan Perpustakaan Arsip Daerah tahun 2013

Dari tabel di atas dapat diperoleh gambaran mengenai identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai pada BPAD Provinsi Kepri, menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan

SMA sebesar 3.9%, latar belakang pendidikan D3 sebesar 11.8%, latar belakang pendidikan Sarjana S1 sebesar 56.8% dan berlatar pendidikan S2 sebesar 27.5%. Dengan demikian jumlah responden berdasarkan kategori latarbelakang pendidikan terbanyak yaitu Sarjana S1 dengan persentase 56.8%%.

B. Analisis Deskripsi Variabel

1. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Motivasi Kerja (X1)

Salah satu fungsi dari manajemen yang perlu diperhatikan adalah masalah sumber daya manusia. Dimana sumber daya tersebut harus mendapatkan perhatian khusus, karena sumber daya manusia merupakan asset dan salah satu faktor produksi yang paling penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dengan motivasi kerja yang tinggi akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, hal ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karirnya. Motivasi setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya, hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai dengan cara mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya” (Winardi, 2007: 204). Motivasi kerja pegawai BPAD Prov Kepri diukur menggunakan 3 sub variabel dengan 13 indikator. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada sub variabel :

Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Motivasi Kerja

1	Pegawai bekerja semata-mata hanya untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak	15	37	12	-	-	64
2	Pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan di organisasi	1	48	15	-	-	64
3	Pegawai mendapatkan penghargaan yang baik dari organisasi atas hasil kerjanya	15	43	6	-	-	64
4	Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya	1	39	24	-	-	64
5	Pegawai selalu menggunakan metode-metode baru dan berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaannya	1	44	19	-	-	64
6	Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja di anggap baik	13	47	4	-	-	64
7	Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan yang dihadapi pegawai	1	33	28	2	-	64
8	Pegawai mendapat posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya	1	55	1	-	-	64
9	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai	2	43	16	3	-	64
10	Sistem penggajian yang diterapkan di organisasi sudah baik	3	51	7	3	-	64
11	Penyediaan fasilitas kesehatan bagi pegawai selama ini sudah baik	4	59	-	1	-	64
12	Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerja	6	56	1	1	-	64
13	Organisasi sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk pegawai	2	61	1	-	-	64
JUMLAH		72	616	134	10	-	832
RATA-RATA (%)		8.65	74.04	16.11	1.20	0	100

Sumber: Hasil Penelitian 2013 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan dari responden atas pertanyaan terkait motivasi kerja pegawai yang disuguhkan terhadap 13 pertanyaan sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 74.04 %. Hal demikian menunjukkan bahwa organisasi sudah bisa memanfaatkan motivasi sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan dengan baik walaupun ada 1.20% responden yang menyatakan dalam kehidupan organisasi

motivasi yang diterima masih sangat minim. Motivasi pada dasarnya adalah kekuatan-kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan ini atas dasar adanya kebutuhan sehingga diharapkan motivasi dapat dijadikan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjang produktivitas kerja para pegawai.

2. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Wenting (1996) mendefinisikan konsep kompetensi identik dengan kinerja yaitu *sebagai "demonstrated ability (including knowledge, skill, or attitudes) to perform successfully a specific task to meet standard"*.

Untuk melihat kompetensi yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kompetensi Intelektual
- b. Kompetensi Emosional
- c. Kompetensi Sosial

Kompetensi SDM BPAD Prov Kepri diukur menggunakan 3 sub variabel dengan 16 indikator. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada sub variabel, :

Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kompetensi SDM

1	Selama ini anda memiliki semangat unuk berprestasi berdasarkan pencapain tujuan organisasi	7	39	14	3	1	64
2	Kemampuan Anda dalam menetapkan perencanaan yang sistematis berdasarkan data yang akurat dalam bekerja	12	37	9	4	2	64
3	Tingkat pengetahuan yang anda memiliki saat ini sudah memenuhi syarat dalam menyelesaikan pekerjaan	13	32	14	4	1	64
4	Kepedulian anda dalam menerima keputusan dan tindakan atasan berdasarkan informasi yang handal	14	38	9	3	-	64
5	Anda memiliki kemampuanm anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan procedural	8	32	23	1	-	64
6	Bagaimana Kemampuan Anda dalam menyampaikan gagasan secara lisan pada suatu diskusi sehingga membentuk persamaan persepsi	10	36	18	-	-	64
7	Anda memiliki kemampuan untuk memahami, mendengarkan, menanggapi kelebihan dan ketebatasan pemikiran orang lain	18	31	8	6	1	64
8	Anda memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan	9	31	21	2	1	64
9	Anda memiliki keyakinan terhadap keahlian dan kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan	13	33	11	6	1	64
10	Anda memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi	8	34	17	5	-	64
11	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi	18	23	10	11	2	64
14	Anda memiliki Kemamapuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan rekan kerja atau bawahan	16	24	19	4	1	64
15	Anda memilikikemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan orang lain secara koperatif dalam suatu tim	23	22	6	12	1	64
16	Anda memiliki kemampuan yang baik untuk berperan sebagai pemimpin dalam suatu kelompok	22	23	13	5	1	64
JUMLAH		222	498	218	73	13	1024
RATA-RATA (%)		21.68	48.63	21.29	7.13	1.27	100

Sumber : Hasil penelitian 2013 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan responden atas pertanyaan variable kompetensi sdm yaitu mayoritas responden setuju terhadap kemampuan, keterampilan dan sikap yang seharusnya dimiliki pegawai untuk menunjang kompetensi sebagai pegangan untuk pelaksanaan pekerjaan yang maksimal. Responden juga sependapat bahwa setiap pegawai seharusnya memiliki Kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan rekan kerja atau bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal, memiliki keahlian sebagai bekal ke masa yang akan datang, dan memiliki jiwa bekerja dalam tim.

3. Jawaban Responden Atas Pertanyaan Variabel Kinerja BPAD (Y)

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan, melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif

Kinerja BPAD Prov Kepri diukur menggunakan 6 sub variabel dengan 25 indikator. Berikut gambaran data tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada sub variabel, :

Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Kinerja BPAD

1	Setujukah anda bahwa peningkatan dalam pelayanan data kearsipan pada BPAD Prov Kepri sudah baik	3	44	14	3	-	64
2	Petugas memiliki kemampuan yang baik dalam merumuskan dan menemukan masalah yang ia hadapai dalam pekerjaannya	11	32	15	6	-	64
3	Setujukah anda bahwa kejelasan informasi tentang pelayanan kearsipan sudah dapat dikatakan baik	5	26	18	14	1	64
4	Setujukan anda bahwa telah dilakukan antisipasi dalam pelayanan memperoleh data arsip di BPAD Prov Kepri	10	39	9	5	1	64
5	Bagaimana tingkat kenyamanan dalam pelayanan memperoleh data arsip?	7	14	31	12	-	64
6	Setujukah anda bahwa pelaksanaan kegiatan kearsipn sudah sesuai dengan prinsip administrasi, serta kebijakan organisasi	5	41	17	1	-	64
7	Setujukah anda pelaksana tugas pengelolaan kearsipan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hasil yang dicapai	3	45	9	5	2	64
8	Setujukah anda bahwa pelaksanaan kegiatan, apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	3	37	23	1	-	64
9	Setujukah anda terhadap kesesuaian dalam pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan aturan-aturan pada pelayanan kearsipan	1	43	17	3	-	64
10	Penerimaan dokumen atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur kearsipan?	6	33	21	4	-	64
11	pencatatan dokumen atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur	3	36	18	4	3	64
12	penyimpanan atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur kearsipan?	10	46	3	5	-	64
13	Penggunaan dokumen sudah sesuai dengan prosedur kearsipan	9	43	5	7	-	64
14	Pemeliharaan arsip sudah sesuai dengan aturan-aturan yang benar guna menyelamatkan arsip dari pemusnahan	3	29	20	12	-	64

15	Penyusutan arsip sudah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku	11	34	14	5	-	64
16	Pemusnahan arsip sudah sesuai dengan metode-metode yang benar	3	41	17	3	-	64
17	Pegawai kearsipan menggunakan komputer untuk mempercepat tugas kearsipan	6	38	14	6	-	64
18	Penerimaan surat masuk sudah sesuai dengan tata urutan penerimaan surat	8	18	30	8	-	64
19	Ruangan penyimpanan arsip dapat menjamin keamanan dan kebutuhan arsip	13	37	7	7	-	64
20	Latar belakang pendidikan petugas kearsipan sudah sesuai dengan bidangnya	5	36	14	9	-	64
21	Petugas kearsipan selalu mengikuti Pelatihan/pendidikan tentang pengelolaan tata kearsipan	8	28	19	9	-	64
22	Petugas kearsipan sudah sesuai dengan yang ada pada struktur tugas dan fungsi	10	33	17	4	-	64
23	Setujukah anda kemampuan yang dimiliki petugas kearsipan sudah berkualitas	7	31	17	8	1	64
24	Petugas kearsipan memiliki keterampilan dan kreativitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4	30	20	10	-	64
25	Pola interaksi, koordinasi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas	5	35	18	5	1	64
JUMLAH		159	869	407	156	9	1600
RATA-RATA (%)		9.94	54.31	25.44	9.75	0.56	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil rekapitulasi dari tanggapan responden atas pertanyaan variabel kinerja yaitu persentase terbesar 869 (54,31%) dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari pencapaian pelaksanaan tugas dalam hal prosedur kearsipan serta sumber daya manusia yang bekerja di BPAD, namun tentunya

masih perlu banyak perbaikan dan perhatian khusus terhadap petugas kearsipan dilihat dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Hal ini sangat dibutuhkan dalam rangka menunjang produktivitas kerja pegawai.

C. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument dilakukan terhadap 64 responden. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (2001) validitas item dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (Corrected Total Item Correlation) antara nilai butir dan nilai total. Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi $>0,3$ dan sebaliknya apabila koefisien korelasi < 0.3 maka item tersebut dikatakan tidak valid. Pengujian validitas terhadap variable penelitian dilakukan dengan bantuan pengolah data SPS Versi 17.00. Adapun hasil uji validitas terhadap variable penelitian dapat dilihat pada penjelasan berikut :

a. Motivasi Kerja (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai Correted Item Total Correlation dari 16 pertanyaan variable motivasi kerja adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.8) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai corrected item total correlation > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan variael X1 dinyatakan valid. Untuk

mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabeli berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X1

	Corrected Item-Total Correlation	Ket
P1	.441	Valid
P2	.541	Valid
P3	.569	Valid
P4	.543	Valid
P5	.581	Valid
P6	.540	Valid
P7	.533	Valid
P8	.527	Valid
P9	.533	Valid
P10	.514	Valid
P11	.536	Valid
P12	.526	Valid
P13	.541	Valid

b. Kompetensi SDM (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan Kompetensi SDM (X2) menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation dari 16 pertanyaan variable kompetensi SDM adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.9) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai corrected item total correlation > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan variael X2 dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabeli berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X2

	Corrected Item-Total Correlation	Ket
P1	.592	Valid
P2	.609	Valid
P3	.620	Valid
P4	.621	Valid
P5	.604	Valid
P6	.609	Valid
P7	.600	Valid
P8	.603	Valid
P9	.347	Valid
P10	.590	Valid
P11	.426	Valid
P12	.410	Valid
P13	.618	Valid
P14	.593	Valid
P15	.366	Valid
P16	.393	Valid

c. Kinerja BPAD (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap pertanyaan Kinerja BPAD (Y) menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation dari 13 pertanyaan variable kinerja BPAD adalah lebih dari 0.3 (Tabel 4.10) Berdasarkan asumsi pengujian bahwa item/butir dalam instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai corrected item total correlation > 0.3 . Dengan demikian pertanyaan variabel Y dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y

	Corrected Item-Total Correlation	Ket.
P1	.403	Valid
P2	.427	Valid
P3	.318	Valid
P4	.376	Valid
P5	.325	Valid
P6	.323	Valid
P7	.312	Valid
P8	.427	Valid
P9	.370	Valid
P10	.433	Valid
P11	.302	Valid
P12	.340	Valid
P13	.311	Valid
P14	.407	Valid
P15	.307	Valid
P16	.327	Valid
P17	.342	Valid
P18	.352	Valid
P19	.482	Valid
P20	.401	Valid
P21	.472	Valid
P22	.401	Valid
P23	.306	Valid
P24	.348	Valid
P25	.430	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil tanggapan responden terhadap suatu instrument penelitian. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistic dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu Variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali,2005).

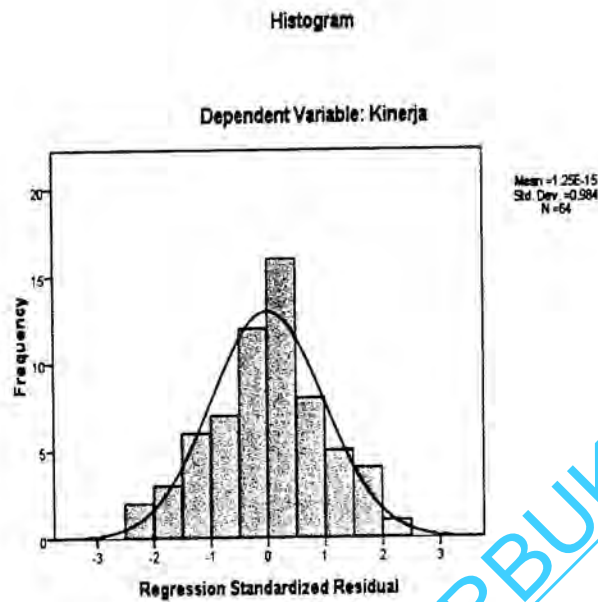
Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variable penelitian diketahui bahwa setiap variable mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Nilai yang diperoleh masing-masing variable penelitian memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variable Motivasi kerja, Kompetensi SDM dan Kinerja BPAD adalah reliable. Hasil reliabilitas dari variable penelitian dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

NO	Variabel	Reliabilitas Instrumen	
		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.649	Reliabel
2	Kompetensi SDM	0.609	Reliabel
3	Kinerja BPAD	0.712	Reliabel

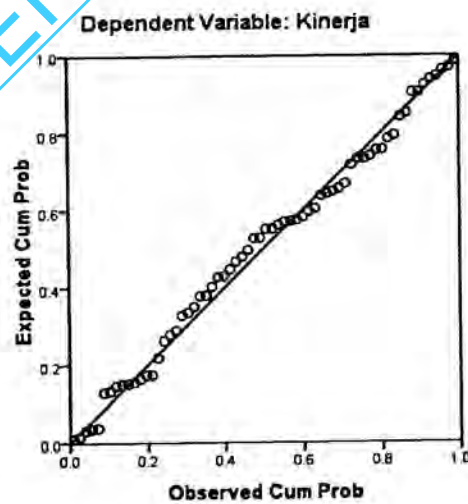
3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan sebagai pangkal tolak pengujian hipotesis merupakan data empirik yang memenuhi hakikat naturalistik. Hakikat naturalistik menganut faham bahwa fenomena (gejala) yang terjadi di alam ini berlangsung secara wajar dan dengan kecenderungan berpola.



Histogram Standardized Residual menyerupai bel menghada keatas, maka berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Plot pada PP Plot Standardized Residual mengikuti garis lurus, maka Standardized Residual berdistribusi normal.

D. Model Analisis Data Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variable independen dengan variable dependen, pengaruh yang terbentuk positif atau negative dan sejauh mana tingkat pengaruh antara variable digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah salah satu cara yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang ada. Proses analisis data ini menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for Windows.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan regresi linier berganda dihasilkan beberapa output hasil regresi, salah satunya adalah table coefficients seperti berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.697	6.054		1.271	.208	-4.410	19.803		
Motivasi	.203	.130	.164	3.442	.000	-.058	.464	.954	1.048
Kompetensi	.559	.110	.538	5.107	.000	.340	.778	.954	1.048

a. Dependent Variable:
Kinerja

Dari Tabel Coefficients diatas dapat disusun suatu persamaan garis regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.695 + 0.203X_1 + 0.559X_2$$

Ket :

Y = Nilai Variabel Kinerja BPAD

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompetensi SDM

Nilai-nilai Koefisien Regresi yang signifikan di $p < 0.05$ dari persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7.695 artinya bahwa apabila motivasi kerja (X_1) dan kompetensi sdm (X_2) nilainya 0, maka kinerja BPAD (Y) nilainya adalah 7.695. Namun demikian nilai ini tidak significant di $p < 0.05$. secara statistic nilai ini dianggap sama dengan 0.
- Koefisien regresi (b_1) variable motivasi kerja (X_1) sebesar 0.203, artinya bahwa apabila terdapat kenaikan satu nilai motivasi kerja (X_1) akan memberikan kenaikan nilai pada kinerja BPAD (Y) sebesar 0.203. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja BPAD, semakin banyak motivasi kerja besar peluang kinerja BPAD
- Koefisien regresi (b_2) variable kompetensi sdm (X_2) sebesar 0.559, artinya bahwa apabila terdapat kenaikan satu nilai kompetensi sdm (X_2) akan memberikan kenaikan nilai pada kinerja BPAD (Y) sebesar 0.559. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara kompetensi sdm dan kinerja BPAD, semakin banyak kompetensi sdm besar peluang kinerja BPAD

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R square berada di interval (0,1). apabila nilai R Square kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variable dependen yang dapat dijelaskan hampir tidak ada. Jika nilai mendekati satu, berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Nilai R Square dapat dilihat pada table Model Summary hasil regresi berganda berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668 ^a	.447	.418	.447	15.865	3	59	.000

a. Predictors: (Constant), Lag_Y, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas diketahui bahwa nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi adalah 0.447 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh dari variable independen adalah 44.7 %, hasil tersebut memberikan pengertian bahwa variable dependen kinerja BPAD dapat dijelaskan oleh variable independen X_1 dan X_2 dengan persentase sebesar 44.7 % sedangkan sisanya

sebesar 55.3 % dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Koefisein Korelasi

Analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variable dependen dan variable independen dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Korelasi antara variable X dan Y

N = Jumlah respnden

X_1, X_2 = Variabel independent

Y = Variabel dependent

Tabel 4.12 Pedoman Interpretasi Koefisein Korelasi

0.00-0.1999	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2006

Selanjutnya dari hasil analisis regresi berganda pada table summary diketahui bahwa nilai R (korelasi) adalah 0.668. berdasarkan tabel pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 3.5) nilai R (Korelasi) 0.668 menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap

kinerja BPAD merupakan hubungan positif dalam kategori kuat (interval 0.600-0.799). Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja BPAD Hal ini berarti bahwa variable motivasi kerja dan kompetensi sdm mampu menjelaskan variable kinerja BPAD secara bermakna.

4. Uji Parsial Model Regresi (uji t)

Dari hasil uji t dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen. Selanjutnya dilakukan ujian secara parsial dari masing-masing variabel dari independen terhadap variabel kinerja BPAD

a). Uji parsial model regresi variabel motivasi kerja

Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja BPAD dilakukan dengan melihat hasil uji t. Dimana langkah-langkah dalam pengujian tersebut sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - $H_0 = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja BPAD
 - $H_a \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BPAD
- Menentukan taraf signifikansi
 - Taraf signifikansi menggunakan 0.05 (@=5%)
- Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - ✓ Dari tabel Coefficients

- ✓ Menentukan t_{tabel} , tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dalam uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ yang berarti $64-2-1=61$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dari uji 2 sisi dengan signifikansi 0.025 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (lihat lampiran)

- Pengambilan Keputusan

- ✓ H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- ✓ H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Hasil Pengujian

Dari tabel Coefficient, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.342 dan dari t_{tabel} distribusi t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.2971 (lihat lampiran 5). Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} (3.342) $>$ t_{tabel} (2.2791) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja BPAD. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BPAD.

b). Uji parsial model regresi variabel kompetensi sdm

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi sdm dengan variabel kinerja BPAD dilakukan dengan melihat hasil uji t. Dimana langkah-langkah dalam pengujian tersebut sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 = 0$, artinya kompetensi sdm tidak berpengaruh terhadap kinerja

BPAD

$H_a \neq 0$, artinya kompetensi sdm berpengaruh terhadap kinerja BPAD

- Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0.05 (@=5%)

- Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

- ✓ Dari tabel Coefficients

- ✓ Menentukan t_{tabel} , tabel distribusi t dicari dengan menggunakan tingkat signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dalam uji 2 sisi dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ yang berarti $64 - 2 - 1 = 61$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dari uji 2 sisi dengan signifikansi 0.025 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (lihat lampiran)

- Pengambilan Keputusan

- ✓ H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- ✓ H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Hasil Pengujian

Dari tabel Coefficient, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.107 dan dari t_{tabel} distribusi t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.2791 (lihat lampiran).

Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} (5.107) > t_{tabel} (2.2791) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD. Dari hasil pengujian dapat

disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi sdm berpengaruh terhadap kinerja BPAD.

5. Uji Serempak Model Regresi (Uji F)

Dalam uji serempak model regresi (uji F) harus diketahui nilai dari F_{hitung} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel Anova hasil regresi linier berganda.

Untuk menguji apakah variable motivasi kerja dan kompetensi sdm sama-sama berpengaruh terhadap kinerja BPAD, F_{hitung} pada tabel Anova perlu dibandingkan dengan F_{tabel} . Dari hasil regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15.865. Sedangkan Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (64 - 2) = 62$ $(0,05;1; 62) = 3.9959$ (lihat Lampiran 4. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $15.865 > 3.9959$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh dan significant terhadap kinerja BPAD Prov Kepri.

E. Pembahasan

Badan Perpustakaan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran besar dalam pengaturan sumber daya manusia bagi organisasi pemerintah. Semakin besarnya peran suatu organisasi pemerintah didalam masyarakat menyebabkan organisasi pemerintah tersebut juga menghadapi tuntutan yang lebih besar. Tuntutan tersebut antara lain adalah tuntutan terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pada dasarnya peningkatan kinerja organisasi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari faktor sumber daya yang

tersedia. Salah satu sumber daya yang memiliki peran cukup besar terhadap efektivitas organisasi pemerintah adalah sumber daya manusia.

Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya pada masa yang akan datang tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai.

Badan perpustakaan arsip daerah provinsi kepri memiliki Visi, Misi dan Tujuan yang jelas. Asset SDM juga sangat diperhatikan, hal tersebut dapat terlihat dengan adanya pelaksanaan kerjasama dengan semua jenis lembaga perpustakaan dan kearsipan dalam rangka pelestarian bahan pustaka dan arsip sebagai hasil budaya, sumber informasi, ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan.

Komposisi SDM pada BPAD Provinsi Kepri didominasi oleh laki-laki dengan tingkat pendidikan mayoritas sarjana (S1). Pegawai Megeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang dimiliki BPAD merupakan bahan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepri. motivasi kerja dan kompetensi sdm merupakan variable bebas dan kinerja BPAD merupakan variable terikat.

Variabel motivasi kerja berisikan 13 pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja yang disusun dalam bentuk kuesioner dan disebarkan terhadap 64 responden yaitu pegawai BPAD Prov Kepri. Secara umum responden setuju terkait motivasi kerja. Dimana motif dalam bekerja, harapan

dan sistem insentif yang diterima pegawai semata-mata untuk mendorong semangat bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja. Motivasi diperlukan setiap pegawai sebagai kekuatan untuk tetap bertahan dalam lingkup organisasi,

Variabel kompetensi sdm berisikan 16 pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi sdm yang disusun dalam bentuk kuesioner dan disebarkan terhadap 64 responden yaitu pegawai BPAD Prov Kepri. Secara umum responden setuju terkait kompetensi sdm. Akan tetapi untuk lebih memaksimalkan pelaksanaan tugas diperlukan kompetensi dan kemampuan yang maksimal yang dimiliki pegawai khusus dibidangnya. Selain itu masih kurangnya pegawai yang melatarbelakangi pendidikan khusus kearsipan dan belum terdapatnya pejabat fungsional dibidang kearsipan, selain itu minimnya pegawai yang mengikuti pelatihan tentang kearsipan, hal demikian sangat menghambat dalam pelaksanaan tugas.

Variabel terikat kinerja BPAD berisikan 25 pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja BPAD yang disusun dalam bentuk kuesioner dan disebarkan terhadap 64 responden yaitu pegawai BPAD Prov Kepri. Secara umum responden menyatakan setuju, akan tetapi masih perlu adanya perhatian khusus dan perbaikan terhadap kinerja BPAD Prov Kepri. Hal demikian dilihat dari kurang nya kemampuan pegawai yang menangani arsip,

kurang bagusnya kemampuan teknis yang dimiliki pegawai, sehingga mengakibatkan produktifitas kerja pegawai yang tidak maksimal.

Dari hasil analisis regresi berganda secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.342 dan dari t_{tabel} distribusi t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.297 (lihat lampiran 3). Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} ($3.342 > t_{tabel}$ (2.297) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja BPAD. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja BPAD. Selanjutnya pada variable kompetensi sdm dilihat dari tabel Coeffisient, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.107 dan dari t_{tabel} distribusi t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.297 (lihat lampiran 3). Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} ($6.699 > t_{tabel}$ ($2.2.97$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD.

Dari hasil analisis regresi berganda secara serempak (Uji f) diperoleh nilai dari F_{hitung} sebesar 15.865. Sedangkan Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha = (0,05; k-1) ; (n-k) = (2-1) ; (64 - 2) = 62$ ($0,05; 1; 62$) = 3.9959 (lihat Lampiran 4. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $15.865 > 3.9959$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa

motivasi kerja dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja BPAD Prov Kepri.

Dari hasil analisis regresi berganda pada table summary diketahui bahwa nilai R (korelasi) adalah 0.668. berdasarkan tabel pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Tabel 4.12) nilai R (Korelasi) 0.668 menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi sdm terhadap kinerja BPAD merupakan hubungan positif dalam kategori kuat (interval 0.600-0.799). Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja BPAD. Hal ini berarti bahwa variable motivasi kerja dan kompetensi sdm mampu menjelaskan variable kinerja BPAD secara bermakna.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat diketahui bahwa baik secara serempak maupun parsial, kedua variable penelitian (motivasi kerja dan kompetensi SDM) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja BPAD Prov Kepri. Kedua variable secara simultan juga memberikan kontribusi (44.7%) terhadap kinerja BPAD Prov Kepri

Motivasi kerja dan kompetensi sdm merupakan satu paket yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja kinerja BPAD Prov Kepri. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja dan kompetensi SDM diharapkan menjadi salah satu pertimbangan bagi para pegawai untuk tujuan peningkatan kinerja BPAD Prov Kepri

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepri. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistik analisis regresi linear berganda dengan signifikansi $\alpha = 0.05$. Melihat dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diungkapkan sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu

1. Pengujian hipotesis satu menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja BPAD Prov Kepri. Hipotesis ini dapat diterima karena hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(3.342) > (2.297)$.
2. Pengujian hipotesis dua menjelaskan bahwa variabel kompetensi sdm berpengaruh terhadap Kinerja BPAD Prov Kepri. Hipotesis ini dapat diterima karena hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(5.107) > (2.297)$
3. Pengujian hipotesis tiga menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi sdm berpengaruh terhadap Kinerja BPAD Prov Kepri. Hipotesis ini dapat diterima karena hasil analisis regresi berganda secara serempak (Uji f) diperoleh nilai dari F_{hitung} sebesar 15.865. Sedangkan Nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% yaitu: $\alpha =$

$(n-k-1) ; (n-k) = (64 - 2) = 62$ ($0,05; 1; 62$) = 3.9959 (lihat Lampiran 4. Tabel F). Hal ini menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $15.865 > 3.9959$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sdm secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja BPAD Prov Kepri.

Selanjutnya berdasarkan sebaran kuesioner dihasilkan jawaban responden terhadap permasalahan kinerja BPAD Prov Kepri dilihat berdasarkan indikator-indikator berikut :

1. Responsivitas memperlihatkan bahwa masih adanya keluhan dari masyarakat dalam pelayanan kearsipan, yaitu masih rumitnya dalam pencarian data arsip, kurang mampunya petugas merumuskan dan menemukan masalah kearsipan, dan kurang bagusnya fasilitas kenyamanan dalam memperoleh pelayanan.
2. Responsibilitas yang memperlihatkan bahwa masih kurang sesuainya pelaksanaan tugas kearsipan terhadap aturan, dan kurang sesuainya petugas melaksanakan pengelolaan kearsipan, karena bukan merupakan inti dari tugas pokok dan fungsinya, jadi belum sesuainya antara perumusan misi dan tujuan organisasi dengan dinamika perubahan.
3. Akuntabilitas yang memperlihatkan bahwa tingkat konsistensi kebijakan dan kegiatan pengelolaan kearsipan kurang sesuai dengan aspirasi masyarakat, dan tidak ada kepedulian petugas terhadap pengguna data arsip dalam peningkatan pelayanan data arsip.

4. Prosedur kearsipan, tata cara kearsipan mulai dari penerimaan dokumen sampai dengan pemusnahan dokumen masih belum dikuasai petugas, sehingga produktifitas kerja petugas kurang maksimal.
5. Fasilitas Kearsipan, sarana prasarana yang tersedia belum maksimal, khususnya tempat penyimpanan arsip yang belum tersedia sehingga petugas kesulitan untuk menemukan dokumen yang sudah lama.
6. Petugas Kearsipan, dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai yang rata-rata berpendidikan Sarjana umum dan dalam melaksanakan pengelolaan kearsipan belum sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan, hal tersebut diketahui dari jumlah pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan kearsipan, hanya ada 2 orang serta kurang bagusnya kemampuan teknis yang dimiliki pegawai, sehingga mengakibatkan kurang mampu dan kurang bagusnya dalam melaksanakan pelayanan kearsipan

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran-saran yang diharapkan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam terhadap factor-faktor lain yang berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi, salah satu faktor yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja yaitu disiplin. Berdasarkan teori kinerja Wexley dan Yukl (2000 : 97) mengidentifikasi faktor – faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Selanjutnya A. Dale Timpe (2000:32) merujuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari Faktor internal antara lain menyangkut perilaku pegawai itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja, dan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi , maupun atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan

2. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif, dimana pengumpulan data melalui metode wawancara sehingga jawaban yang diperoleh berdasarkan keadaan sebenarnya. Adapun peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan jawaban valid dari informan sehingga peneliti harus bertatap muka untuk menjalin partnership dan bertanya langsung dengan informan .

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel yaitu motivasi kerja dan kompetensi sdm ternyata secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.. Dengan demikian hasil penelitian ini telah

menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu lebih diperhatikan oleh BPAD Provinsi Kepri yang meliputi :

1. Pimpinan harus selalu mengoptimalkan motivasi kerja pada para pegawai, pimpinan juga tetap memberikan pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan yang akan mendukung kelancaraan pelaksanaan pekerjaan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan dimensi-dimensi budaya organisasi. Sebagai contoh profesionalisme dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan bagi pendidikan yang mengarah pada perbaikan kompetensi dan meningkatkan keterampilan.
3. Perlunya merekrut tenaga teknis yang berlatarbelakang pendidikan kearsipan, untuk ditempatkan di pengelolaan bagian kearsipan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepri
4. Organisasi perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh dan memperhatikan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsyah, Zulkifli. 2005. *Manajemen Kearsipan*, Jakarta : Gramedia
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dwiyanto, Agus 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Fisip UGM.
- Hasan. M. Iqbal. M.M. 1999. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Imam Sugeng. 2002. *Mangukur dan Mengelola Intellectual Capital. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Amara Books
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Matindas. 2002. *Manajemen S.D.M Lewat Konsep A.K.U (Ambisi, Kenyataan dan Usaha)*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti
- Moeljarto, Tjokrowinoto, 2001, *Birokrasi dalam Polemik*, Pustaka Pelajar offset, Yogyakarta.
- Nuansa Aulia. 2008 *Himpunan Undang-Undang Pokok-pokok Kepegawaian dan Pegawai negeri Sipil*. Bandung: Pustaka Aulia

- Ngurah, Agung. 2002. *Statistika Penerapan Metode Analisis Untuk Tabulasi Sempurna dan Tidak sempurna*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rahardjo, Purwanto dan Sirait, Justine T. 2009. *Mengelola dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Persaingan Global*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Mohd. Basri, Ahmad. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Romus, Mahendra Dkk. 2007. *Aplikasi Program SPSS dalam Analisis Data Penelitian*. Pekanbaru: Uin Suska Press
- Salusu, J, 2001. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik Non Profit*. Yogyakarta : PT. Grasindo
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Bumi Aksara
- Subyantoro, Arief dan Suwanto, FX, 2007, *Metode & Teknik Penelitian Sosial*, Yogyakarta : Andi
- Steers, R. M. 2003. *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good Year Publishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. 1980. Jakarta :Erlangga
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- The Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*.

Jakarta : Kencana

Wibowo. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.

Willy Susilo, 2001. *Audit SDM : Perpaduan Komprehensif Auditor dan*

Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pempinan

Organisasi/Perusahaan. Jakarta : Gema Amini

Wirartha, Made, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta

: Andi

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1979 tentang
Penyusunan Arsip

-----, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun
1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negri
Sipil

-----, Pokok-pokok Kepegawaian dan Pegawai negri Sipil. 2008.
Bandung: Nuansa Aulia

----- Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau NO 10 Tahun
2008 tentang Pedoman Tata Kearsipan di Lingkungan Pemerintah
Provinsi Kepulauan Riau

-----, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan -
Ketentuan Pokok Kearsipan

-----, UU No 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan

Lampiran 1

I. DATA RESPONDEN (Lingkari kode angka sesuai jawaban masyarakat/responden)		
Nama Responden (boleh tidak di isi)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UmurTahun	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan	<input type="checkbox"/>
Pendidikan Terakhir	1. SD Kebawah 4. D1-D2-D3 2. SLTP 5. S-1 3. SLTA 6. S-2 ke atas	<input type="checkbox"/>
Jabatan	
Pekerjaan	1. PNS 2. Masa Kerjatahun	

II. PENDAPAT RESPONDEN
(Lingkari kode huruf sesuai jawaban responden)

No	PERTANYAAN	P*)				
A. Motivasi Kerja						
	Motif	SS	S	RR	TS	STS
1	Pegawai bekerja semata-mata hanya untuk mencari upah (uang) yang adil dan layak					
2	Pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan di organisasi ?					
3	Pegawai mendapatkan penghargaan yang baik dari organisasi atas hasil kerjanya					
4	Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya					
5	Pegawai selalu menggunakan metode-metode baru dan berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaannya					
6	Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja di anggap baik					
	Harapan					

Lampiran 1

7	Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atas persoalan yang dihadapi pegawai					
8	Pegawai mendapat posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya					
9	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai					
Insentif						
10	Sistem penggajian yang diterapkan di organisasi sudah baik					
11	Penyediaan fasilitas kesehatan bagi pegawai selama ini sudah baik					
12	Sistem pemberian bonus kepada pegawai selama ini sesuai dengan prestasi kerja					
13	Organisasi sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk pegawai					
B. Kompetensi SDM						
Kompetensi Intelektual						
1	Selama ini anda memiliki semangat untuk berprestasi berdasarkan pencapaian tujuan organisasi					
2	Kemampuan Anda dalam menetapkan perencanaan yang sistematis berdasarkan data yang akurat dalam bekerja					
3	Tingkat pengetahuan yang anda memiliki saat ini sudah memenuhi syarat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Kepedulian anda dalam menerima keputusan dan tindakan atas berdasarkan informasi yang handal					
5	Anda memiliki kemampuan anda untuk memahami berbagai bentuk permasalahan kompleks yang saling berhubungan dan prosedural					
6	Bagaimana Kemampuan Anda dalam menyampaikan gagasan secara lisan pada suatu diskusi sehingga membentuk persamaan persepsi					
Kompetensi Emosional						
7	Anda memiliki kemampuan untuk memahami, mendengarkan, menanggapi kelebihan dan ketebatasan pemikiran orang lain					

Lampiran 1

8	Anda memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan					
9	Anda memiliki keyakinan terhadap keahlian dan kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Anda memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam bekerja secara efektif pada berbagai situasi					
11	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tujuan organisasi					
Kompetensi Sosial						
12	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam meyakinkan orang lain agar terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide-ide dan pemikiran efektif					
13	Anda memiliki Kemampuan yang baik membangun jaringan kerja sama agar tetap akrab dan hangat					
14	Anda memiliki Kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan rekan kerja atau bawahan					
15	Anda memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dalam suatu tim					
16	Anda memiliki kemampuan yang baik untuk berperan sebagai pemimpin dalam suatu kelompok					
C. Kinerja BPAD						
Responsivitas						
1	Setujukah anda bahwa peningkatan dalam pelayanan data kearsipan pada BPAD Prov Kepri sudah baik					
2	Petugas memiliki kemampuan yang baik dalam merumuskan dan menemukan masalah yang ia hadapai dalam pekerjaannya					
3	Setujukah anda bahwa kejelasan informasi tentang pelayanan kearsipan sudah dapat dikatakan baik					
4	Setujukan anda bahwa telah dilakukan					

Lampiran 1

	antisipasi dalam pelayanan memperoleh data arsip di BPAD Prov Kepri					
5	Bagaimana tingkat kenyamanan dalam pelayanan memperoleh data arsip?					
	Responsibilitas					
6	Setujukah anda bahwa pelaksanaan kegiatan kearsipan sudah sesuai dengan prinsip administrasi, serta kebijakan organisasi					
7	Setujukah anda pelaksana tugas pengelolaan kearsipan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan hasil yang dicapai					
8	Setujukah anda bahwa pelaksanaan kegiatan, apakah sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya					
	Akuntabilitas					
9	Setujukah anda terhadap kesuaian dalam pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan aturan-aturan pada pelayanan kearsipan					
	Prosedur Kearsipan					
10	Penerimaan dokumen atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur kearsipan?					
11	pencatatan dokumen atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur					
12	penyimpanan atau surat masuk sudah sesuai dengan prosedur kearsipan?					
13	Penggunaan dokumen sudah sesuai dengan prosedur kearsipan					
14	Pemeliharaan arsip sudah sesuai dengan aturan-aturan yang benar guna menyelamatkan arsip dari pemusnahan					
15	Penyusutan arsip sudah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku					
16	Pemusnahan arsip sudah sesuai dengan metode-metode yang benar					
	Fasilitas Kearsipan					
17	Pegawai kearsipan menggunakan komputer untuk mempercepat tugas kearsipan					
18	Penerimaan surat masuk sudah sesuai dengan tata urut penerimaan surat					
19	Ruangan penyimpanan arsip dapat menjamin keamanan dan kebutuhan arsip					
	Petugas Kearsipan					

Lampiran 1

20	Latar belakang pendidikan petugas kearsipan sudah sesuai dengan bidangnya					
21	Petugas kearsipan selalu mengikuti Pelatihan/pendidikan tentang pengelolaan tata kearsipan					
22	Petugas kearsipan sudah sesuai dengan yang ada pada struktur tugas dan fungsi					
23	Setujukah anda kemampuan yang dimiliki petugas kearsipan sudah berkualitas					
24	Petugas kearsipan memiliki keterampilan dan kreativitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
25	Pola interaksi, koordinasi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas					

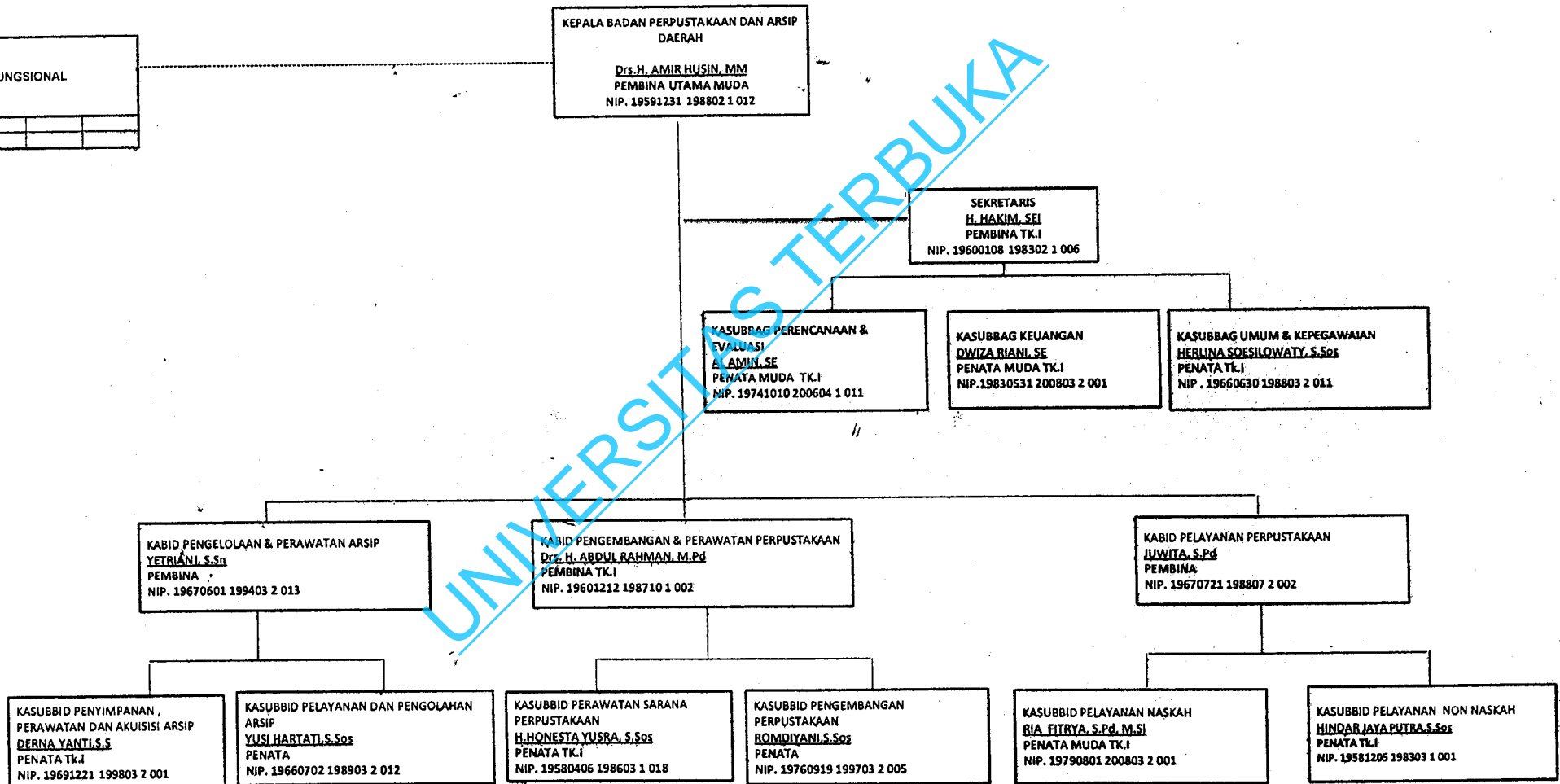
UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2

**STRUKTUR ORGANISASI TATA KERJA
BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2013**

LAMPIRAN 1 : PERATURAN DAERAH KEPULAUAN RIAU
NOMOR : 5 TAHUN 2011
TANGGAL : TAHUN 2013

JABATAN FUNGSIONAL				



Tingkat kepercayaan (@)			
Df(k-1)	0.01	0.025	0.05
1	63.6559	25.4519	12.7062
2	9.925	6.2054	4.3027
3	5.8408	4.1765	3.1824
4	4.6041	3.4954	2.7765
5	4.0321	3.1634	2.5706
6	3.7074	2.9687	2.4469
7	3.4995	2.8412	2.3646
8	3.3554	2.7515	2.306
9	3.2498	2.685	2.2622
10	3.1693	2.6338	2.2281
11	3.1058	2.5931	2.201
12	3.0545	2.56	2.1788
13	3.0123	2.5326	2.1604
14	2.9768	2.5096	2.1448
15	2.9467	2.4899	2.1315
16	2.9208	2.4729	2.1199
17	2.8982	2.4581	2.1098
18	2.8784	2.445	2.1009
19	2.8609	2.4334	2.093
20	2.8453	2.4231	2.086
21	2.8314	2.4138	2.0796
22	2.8188	2.4055	2.0739
23	2.8073	2.3979	2.0687
24	2.797	2.391	2.0639
25	2.7874	2.3846	2.0595
26	2.7787	2.3788	2.0555
27	2.7707	2.3734	2.0518
28	2.7633	2.3685	2.0484
29	2.7564	2.3638	2.0452
30	2.75	2.3596	2.0423
31	2.744	2.3556	2.0395
32	2.7385	2.3518	2.0369
33	2.7333	2.3483	2.0345
34	2.7284	2.3451	2.322
35	2.7238	2.342	2.0301
36	2.7195	2.3391	2.0281

37	2.7154	2.3363	2.0262
38	2.7116	2.3337	2.0244
39	2.7079	2.3313	2.0227
40	2.7045	2.3289	2.0211
41	2.7012	2.3267	2.0195
42	2.6981	2.3246	2.0181
43	2.6951	2.3226	2.0167
44	2.6923	2.3207	2.0154
45	2.6896	2.3189	2.0141
46	2.687	2.3172	2.0129
47	2.6846	2.3155	2.0177
48	2.6822	2.3139	2.0106
49	2.68	2.3124	2.0096
50	2.6778	2.3109	2.0086
51	2.6757	2.3095	2.0076
52	2.6737	2.3082	2.0066
53	2.6718	2.3069	2.0057
54	2.67	2.3056	2.0049
55	2.6682	2.3044	2.004
56	2.6665	2.3033	2.0032
57	2.6649	2.3011	2.0025
58	2.6633	2.3	2.0017
59	2.6618	2.299	2.001
60	2.6603	2.2981	2.0003
61	2.6589	2.2971	1.9996
62	2.6575	2.2962	1.999
63	2.6561	2.2954	1.9983
64	2.6549	2.2954	1.9977
65	2.6536	2.2945	1.9971
66	2.6524	2.2937	1.9966
67	2.6512	2.2929	1.996
68	2.6501	2.2921	1.9955
69	2.649	2.2914	1.9949
70	2.6479	2.2906	1.9944
71	2.6469	2.2899	1.9939
72	2.6454	2.2892	1.9935

Lampiran 4. Uji F-tabel 0,05

df1(k-1)			
Df2(n-k)	1	2	3
1	161.4462	199.4995	215.7067
2	18.5128	19	19.1642
3	10.128	9.5521	9.2766
4	7.7086	6.94443	6.5914
5	6.6079	5.7861	5.4094
6	5.9874	5.1432	4.7571
7	5.5915	4.7374	4.3468
8	5.3176	4.459	4.0662
9	5.1174	4.2565	3.8625
10	4.9646	4.1028	3.7083
11	4.8443	3.9823	3.5874
12	4.7472	3.8853	3.5903
13	4.6672	3.8056	3.4105
14	4.6001	3.7389	3.3439
15	4.5431	3.6823	3.2874
16	4.494	3.6337	3.2389
17	4.4513	3.5915	3.1968
18	4.4139	3.5546	3.1599
19	4.3808	3.5219	3.1274
20	4.3513	3.4928	3.0984
21	4.3248	3.4668	3.0725
22	4.3009	3.4434	3.0491
23	4.4.2793	3.4221	3.028
24	4.2597	3.4028	3.0088
25	4.2417	3.3852	2.9912
26	4.2252	3.369	2.9752
27	4.21	3.3541	2.9603
28	4.196	3.3404	2.9467
29	4.183	3.3277	2.934
30	4.1709	3.3158	2.9223
31	4.1596	3.3048	2.9113
32	4.1491	3.2945	2.9011
33	4.1393	3.2849	2.8916
34	4.13	3.2759	2.8826
35	4.1213	3.2674	2.8742
36	4.1132	3.2594	2.8663

37	4.1055	3.2519	2.8588
38	4.0982	3.2448	2.8517
39	4.0913	3.2381	2.8451
40	4.0847	3.2317	2.8387
41	4.0785	3.2257	2.8327
42	4.0727	3.2199	2.8271
43	4.067	3.2145	2.8216
44	4.0617	3.2093	2.8165
45	4.0566	3.2043	2.8115
46	4.0517	3.1996	2.8068
47	4.0471	3.1951	2.8024
48	4.0426	3.1907	2.7981
49	4.0384	3.1866	2.794
50	4.0343	3.1826	2.79
51	4.0304	3.1788	2.7862
52	4.0266	3.1751	2.7826
53	4.023	3.1716	2.7791
54	4.0196	3.1682	2.7758
55	4.0162	3.165	2.7725
56	4.013	3.1619	2.7694
57	4.0099	3.1588	2.7664
58	4.0069	3.1559	2.7636
59	4.004	3.1531	2.7608
60	4.0012	3.1504	2.7581
61	3.9985	3.1478	2.7555
62	3.9959	3.1453	2.753
63	3.9934	3.1428	2.7505
64	3.9909	3.1404	2.7482
65	3.9886	3.1381	2.7459
66	3.9863	3.1359	2.7437
67	3.984	3.1338	2.7416
68	3.9819	3.1317	2.7395
69	3.9798	3.1296	2.7375
70	3.9778	3.1277	2.7355
71	3.9758	3.1258	2.7336
72	3.9739	3.1239	2.7318

Variabel Motivasi

No Responden	Skor Jawaban Atas Pertanyaan Instrumen Penelitian													Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	54
3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	50
5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	48
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	45
7	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	51
8	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	54
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
10	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
11	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	50
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
14	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	54
15	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	49
16	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	54
17	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
18	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	46
19	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	51
20	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52
21	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	47
22	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
23	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
24	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49
25	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	49
26	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	54
27	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49
28	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	50
29	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	54
30	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	54

31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
32	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	48
33	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	50
34	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54
37	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	47
38	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
39	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	50
40	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
41	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
42	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
43	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
44	5	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50
45	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	50
46	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	49
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54
48	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	54
49	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	50
50	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	49
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	50
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
54	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	56
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
57	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	52
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
60	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
61	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
62	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	46
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

Hasil Transformasi Ke Interval													Jumlah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1,000	2,666	2,578	1,000	1,000	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	35,321
2,370	2,666	4,095	2,569	1,000	2,750	2,504	5,157	3,500	3,267	3,419	5,296	5,762	44,356
1,000	1,000	2,578	1,000	1,000	2,750	3,947	5,157	5,342	3,267	3,419	5,296	3,477	39,234
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	4,359	3,947	3,316	2,097	1,000	3,419	3,399	3,477	37,811
1,000	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	1,000	1,795	3,419	3,399	3,477	34,530
1,000	2,666	2,578	1,000	1,000	2,750	2,504	3,316	2,097	1,000	3,419	3,399	3,477	30,208
2,370	2,666	4,095	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	1,795	3,419	3,399	3,477	38,473
3,745	2,666	4,095	2,569	1,000	2,750	2,504	5,157	3,500	3,267	3,419	5,296	3,477	43,445
3,745	2,666	4,095	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	1,795	3,419	3,399	3,477	41,291
1,000	1,000	2,578	1,000	2,612	2,750	3,947	3,316	2,097	1,795	3,419	3,399	3,477	32,392
2,370	2,666	4,095	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	2,097	1,795	3,419	3,399	3,477	37,071
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,429
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	1,795	3,419	3,399	3,477	38,400
2,370	1,000	2,578	1,000	2,612	2,750	3,947	5,157	3,500	3,267	5,478	5,296	5,762	44,718
2,370	2,666	2,578	2,569	1,000	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	35,415
2,370	2,666	4,095	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	5,179	3,419	5,296	3,477	43,754
2,370	2,666	2,578	2,569	1,000	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,817
1,000	1,000	2,578	2,569	1,000	1,000	3,947	3,316	1,000	3,267	3,419	3,399	3,477	30,974
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	4,359	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	38,635
2,370	2,666	2,578	2,569	1,000	2,750	3,947	5,157	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	40,101
1,000	1,000	2,578	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	32,421
2,370	2,666	4,095	2,569	1,000	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	36,931
2,370	2,666	2,578	1,000	1,000	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	35,248
1,000	2,666	1,000	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	35,522
3,745	2,666	2,578	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	1,000	3,267	3,419	3,399	3,477	35,735
3,745	2,666	2,578	2,569	2,612	4,359	3,947	5,157	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	43,293
1,000	2,666	2,578	1,000	2,612	2,750	3,947	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	35,530
2,370	2,666	1,000	1,000	2,612	4,359	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,891
3,745	2,666	4,095	2,569	2,612	4,359	3,947	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	42,970
3,745	4,819	2,578	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	5,179	5,478	3,399	3,477	44,358

2,370	2,666	2,578	1,000	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	5,296	3,477	40,200
2,370	1,000	2,578	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	33,791
3,745	2,666	4,095	1,000	1,000	1,000	3,947	3,316	2,097	3,267	5,478	3,399	1,000	36,011
3,745	1,000	4,095	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,085
2,370	2,666	2,578	1,000	1,000	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,692
3,745	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	5,179	3,419	3,399	3,477	43,159
2,370	1,000	2,578	1,000	1,000	1,000	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	31,832
2,370	1,000	4,095	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,280
2,370	1,000	2,578	1,000	2,612	4,359	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,802
2,370	1,000	4,095	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,280
1,000	1,000	1,000	1,000	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	32,246
2,370	1,000	2,578	2,569	2,612	4,359	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	39,815
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	37,026
3,745	1,000	4,095	1,000	2,612	2,750	1,000	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,581
2,370	1,000	2,578	1,000	2,612	4,359	3,947	3,316	3,500	1,795	3,419	3,399	3,477	36,773
3,745	2,666	1,000	2,569	2,612	4,359	3,947	3,316	3,500	3,267	1,000	1,000	3,477	36,459
3,745	2,666	2,578	2,569	2,612	4,359	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	42,855
3,745	2,666	4,095	2,569	1,000	4,359	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	42,760
2,370	2,666	2,578	1,000	1,000	4,359	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	36,857
2,370	2,666	4,095	1,000	1,000	2,750	2,504	3,316	2,097	3,267	3,419	3,399	3,477	35,362
2,370	2,666	2,578	2,569	1,000	2,750	3,947	1,000	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	35,944
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	1,000	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,122
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,429
3,745	2,666	2,578	2,569	2,612	4,359	5,762	3,316	3,500	3,267	5,478	3,399	3,477	46,729
1,000	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,502
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	39,873
2,370	2,666	1,000	4,521	1,000	2,750	3,947	3,316	5,342	3,267	3,419	3,399	3,477	40,477
2,370	2,666	2,578	1,000	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,303
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	5,157	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	41,713
3,745	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	5,157	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	43,088
2,370	2,666	1,000	2,569	4,676	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	40,359
1,000	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	1,000	3,316	3,500	1,000	3,419	1,516	3,477	31,404
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	2,504	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	38,429
2,370	2,666	2,578	2,569	2,612	2,750	3,947	3,316	3,500	3,267	3,419	3,399	3,477	39,873

Variabel Kompetensi

No Responden	Skor Jawaban Atas Pertanyaan Instrumen Penelitian																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	51
2	4	2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	54
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	50
5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	52
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	53
7	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
8	3	5	4	2	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	50
9	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	50
10	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	50
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	45
12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	2	5	48
13	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	47
14	4	1	3	4	3	4	3	3	4	5	2	3	5	5	4	2	44
15	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	44
16	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	46
17	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5	46
18	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	47
19	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	4	47
20	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	3	4	44
21	3	2	4	3	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	1	2	44
22	4	4	4	4	4	3	5	3	2	3	2	2	4	4	2	4	44
23	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	3	44
24	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	5	3	43
25	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	48
26	4	4	2	4	3	4	4	1	5	4	3	2	4	2	3	2	44
27	2	1	4	3	3	5	2	4	3	4	5	3	5	3	2	4	44
28	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	1	4	5	2	2	5	51
29	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	54
30	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	54

Hasil Transformasi Ke Interval															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
3,756	3,317	2,623	4,439	3,857	1,000	4,676	3,574	3,616	3,041	3,354	2,568	3,489	3,674	4,551	2,787
3,756	1,700	3,680	3,046	3,857	3,733	2,341	4,840	3,616	4,352	3,354	4,745	4,819	3,674	4,551	3,939
3,756	2,260	3,680	3,046	3,857	1,000	3,361	3,574	3,616	3,041	3,354	4,745	3,489	3,674	3,429	3,939
2,489	3,317	4,946	1,872	3,857	2,373	4,676	3,574	3,616	3,041	3,354	2,568	3,489	3,674	3,429	2,787
3,756	2,260	4,946	3,046	3,857	3,733	3,361	2,395	3,616	3,041	2,018	3,531	3,489	2,725	4,551	1,927
3,756	3,317	2,623	3,046	3,857	1,000	3,361	3,574	3,616	4,352	3,354	3,531	4,819	4,781	4,551	1,000
3,756	3,317	3,680	3,046	2,564	2,373	4,676	3,574	3,616	3,041	4,452	3,531	3,489	3,674	3,429	2,787
2,489	4,688	3,680	1,000	5,157	1,000	3,361	4,840	3,616	1,000	3,354	4,745	3,489	4,781	3,429	3,939
2,489	3,317	3,680	4,439	3,857	2,373	3,361	2,395	2,637	3,041	3,354	3,531	3,489	2,725	2,833	2,787
3,756	2,260	2,623	3,046	2,564	2,373	4,676	3,574	3,616	4,352	3,354	3,531	2,250	3,674	4,551	1,927
3,756	3,317	3,680	3,046	3,857	2,373	2,341	2,395	2,637	1,955	2,018	3,531	2,250	1,000	2,212	1,927
3,756	3,317	2,623	3,046	2,564	2,373	3,361	2,395	2,637	4,352	2,668	2,568	4,819	1,801	4,551	3,939
3,756	3,317	3,680	4,439	3,857	2,373	3,361	2,395	2,637	1,955	2,018	2,568	3,489	3,674	2,212	2,787
3,756	1,000	2,623	3,046	2,564	2,373	2,341	2,395	3,616	4,352	2,018	2,568	4,819	4,781	3,429	1,000
2,489	3,317	3,680	3,046	3,857	1,000	3,361	2,395	3,616	3,041	2,018	1,801	2,250	3,674	2,833	2,787
3,756	3,317	3,680	1,000	3,857	2,373	3,361	2,395	2,637	3,041	2,668	2,568	3,489	2,725	4,551	1,927
2,489	3,317	1,801	3,046	3,857	1,000	3,361	3,574	3,616	1,000	2,668	3,531	4,819	4,781	3,429	3,939
2,489	2,260	1,801	3,046	3,857	1,000	3,361	3,574	4,901	1,955	4,452	3,531	2,250	2,725	2,833	2,787
3,756	1,700	3,680	3,046	2,564	2,373	2,341	3,574	2,637	1,000	3,354	4,745	2,250	2,725	3,429	1,000
2,489	3,317	2,623	3,046	3,857	1,000	3,361	3,574	1,931	1,955	3,354	3,531	4,819	2,725	3,429	2,787
2,489	1,700	3,680	1,872	2,564	2,373	3,361	4,840	3,616	1,000	2,668	2,568	3,489	3,674	1,000	1,000
3,756	3,317	3,680	3,046	3,857	1,000	4,676	2,395	1,931	1,955	2,018	1,801	3,489	3,674	2,212	2,787
2,489	3,317	3,680	3,046	2,564	1,000	3,361	2,395	3,616	1,000	2,668	2,568	3,489	3,674	4,551	1,927
3,756	2,260	3,680	1,872	3,857	2,373	1,723	2,395	1,931	1,955	3,354	3,531	2,250	3,674	4,551	1,927
5,222	4,688	4,946	4,439	2,564	2,373	3,361	2,395	2,637	1,955	2,018	2,568	2,250	2,725	2,212	2,787
3,756	3,317	1,801	3,046	2,564	2,373	3,361	1,000	4,901	3,041	2,668	1,801	3,489	1,801	2,833	1,000
1,631	1,000	3,680	1,872	2,564	3,733	1,723	3,574	2,637	3,041	4,452	2,568	4,819	2,725	2,212	2,787
5,222	3,317	3,680	1,872	5,157	2,373	3,361	4,840	2,637	3,041	1,000	3,531	4,819	1,801	2,212	3,939
5,222	4,688	3,680	4,439	3,857	2,373	4,676	2,395	2,637	3,041	3,354	3,531	3,489	2,725	2,833	2,787
3,756	4,688	4,946	3,046	2,564	2,373	3,361	3,574	3,616	3,041	4,452	4,745	2,250	2,725	4,551	2,787

3,756	2,260	2,623	3,046	3,857	2,373	4,676	2,395	4,901	3,041	4,452	4,745	3,489	4,781	4,551	3,939
3,756	4,688	2,623	3,046	5,157	2,373	3,361	3,574	1,931	3,041	4,452	3,531	4,819	2,725	3,429	3,939
3,756	3,317	3,680	4,439	3,857	1,000	3,361	3,574	3,616	3,041	3,354	3,531	3,489	3,674	2,833	2,787
2,489	4,688	2,623	4,439	3,857	2,373	3,361	2,395	1,931	1,955	2,018	3,531	3,489	2,725	2,212	1,927
2,489	3,317	3,680	3,046	2,564	1,000	3,361	3,574	3,616	3,041	2,668	3,531	3,489	2,725	2,212	1,927
3,756	3,317	3,680	3,046	3,857	3,733	3,361	2,395	1,931	3,041	2,668	1,000	2,250	4,781	2,212	2,787
2,489	3,317	1,801	3,046	1,000	1,000	4,676	3,574	3,616	1,955	1,000	3,531	3,489	3,674	4,551	1,927
3,756	3,317	4,946	3,046	2,564	2,373	4,676	3,574	1,000	1,955	3,354	1,801	3,489	2,725	2,212	3,939
2,489	3,317	3,680	3,046	2,564	2,373	3,361	3,574	3,616	3,041	2,668	4,745	3,489	3,674	3,429	3,939
3,756	1,700	2,623	3,046	2,564	2,373	4,676	3,574	3,616	3,041	3,354	4,745	3,489	4,781	4,551	3,939
3,756	2,260	4,946	3,046	2,564	2,373	3,361	4,840	4,901	3,041	4,452	3,531	3,489	4,781	4,551	2,787
3,756	3,317	2,623	3,046	2,564	2,373	2,341	3,574	3,616	3,041	4,452	4,745	4,819	3,674	3,429	3,939
3,756	4,688	3,680	3,046	5,157	2,373	3,361	3,574	3,616	1,955	4,452	4,745	3,489	4,781	3,429	3,939
3,756	4,688	3,680	4,439	2,564	2,373	2,341	3,574	3,616	1,955	3,354	3,531	3,489	2,725	4,551	2,787
3,756	3,317	3,680	3,046	2,564	3,733	3,361	4,840	3,616	3,041	2,668	3,531	2,250	3,674	3,429	1,927
3,756	2,260	3,680	1,872	3,857	2,373	4,676	4,840	4,901	3,041	4,452	2,568	3,489	2,725	4,551	1,927
3,756	3,317	3,680	4,439	5,157	3,733	1,723	3,574	4,901	3,041	2,018	3,531	2,250	3,674	2,212	2,787
3,756	4,688	4,946	4,439	3,857	3,733	3,361	1,488	4,901	1,955	3,354	2,568	2,250	3,674	3,429	2,787
3,756	3,317	3,680	3,046	2,564	1,000	4,676	2,395	3,616	4,352	4,452	4,745	1,000	3,674	3,429	2,787
3,756	3,317	2,623	4,439	2,564	2,373	3,361	3,574	3,616	4,352	3,354	3,531	4,819	2,725	4,551	3,939
2,489	4,688	4,946	3,046	3,857	2,373	4,676	2,395	4,901	4,352	2,018	3,531	3,489	4,781	4,551	2,787
5,222	3,317	3,680	4,439	3,857	2,373	4,676	3,574	4,901	3,041	3,354	4,745	3,489	3,674	2,212	3,939
5,222	3,317	3,680	3,046	3,857	2,373	4,676	2,395	3,616	3,041	3,354	4,745	3,489	1,801	4,551	2,787
3,756	3,317	4,946	3,046	5,157	3,733	4,676	3,574	3,616	4,352	4,452	3,531	2,250	4,781	3,429	3,939
3,756	3,317	4,946	3,046	5,157	3,733	2,341	3,574	4,901	3,041	4,452	4,745	3,489	4,781	4,551	1,927
3,756	4,688	4,946	3,046	3,857	2,373	4,676	2,395	3,616	3,041	4,452	2,568	3,489	4,781	3,429	3,939
3,756	3,317	4,946	3,046	3,857	3,733	2,341	3,574	4,901	3,041	4,452	4,745	4,819	3,674	4,551	2,787
5,222	3,317	2,623	1,872	3,857	2,373	4,676	4,840	3,616	3,041	4,452	4,745	4,819	3,674	3,429	3,939
5,222	4,688	3,680	4,439	2,564	2,373	3,361	3,574	4,901	3,041	4,452	3,531	3,489	2,725	4,551	3,939
1,631	3,317	2,623	4,439	2,564	1,000	3,361	3,574	3,616	3,041	3,354	4,745	3,489	4,781	3,429	3,939
2,489	2,260	2,623	3,046	5,157	1,000	3,361	1,000	2,637	4,352	4,452	3,531	4,819	4,781	3,429	1,927
3,756	3,317	3,680	1,872	3,857	2,373	3,361	2,395	3,616	3,041	3,354	3,531	3,489	2,725	3,429	2,787
3,756	3,317	1,000	1,872	3,857	1,000	4,676	4,840	4,901	1,955	3,354	3,531	4,819	4,781	4,551	3,939
1,000	3,317	3,680	1,000	3,857	1,000	1,000	3,574	3,616	4,352	2,018	3,531	3,489	3,674	3,429	3,939

Variabel Kinerja

No	Skor Jawaban Atas Pertanyaan Instrumen Penelitian																									Jumlah		
	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	
1	3	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	50
2	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	2	3	5	52	
3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	
4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	5	48	
5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	46	
6	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	
7	4	4	4	4	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	47	
8	3	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	49	
9	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	48	
10	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	41	
11	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	49	
12	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	47	
14	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	5	2	3	46	
15	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	49	
16	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	47	
17	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	43	
18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	4	1	47	
19	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	46	
20	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	45	
21	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	46	
22	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	46	
23	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	44	
24	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	44	
25	2	2	4	5	3	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	39	
26	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	43	
27	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	42	
28	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	45	
29	3	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	45	
30	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	2	5	5	3	3	4	45	

31	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	50		
32	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	44		
33	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	48		
34	4	5	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	49		
35	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	44		
36	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	44		
37	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	45	
38	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4	45	
39	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	44		
40	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	53		
41	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	49		
42	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50		
43	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	55		
44	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	53		
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2	51			
46	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	2	5	3	4	4	5	3	51		
47	4	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	5	4	5	4	4	4	50		
48	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	2	4	52		
49	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	4	3	2	4	52	
50	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	51	
51	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	
52	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	52	
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	50	
54	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	3	4	3	54		
55	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	54		
56	4	4	2	4	2	5	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	47		
57	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	5	3	5	4	5	4	2	3	4	53		
58	4	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	52	
59	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	52		
60	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
61	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	48	
62	4	5	4	4	3	5	4	4	2	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	48	
63	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	48
64	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	49	

Hasil Transformasi Ke Interval																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
2,038	2,998	1,000	4,352	2,245	2,388	5,098	3,997	3,558	3,388	5,043	2,822	2,780	2,020	1,955	4,643	1,000	2,277	4,103	2,993	2,012	3,204	3,924	3,119
3,424	2,998	2,949	2,935	1,000	2,388	5,098	2,564	3,558	3,388	5,043	4,402	4,300	2,020	3,041	4,643	1,932	4,300	4,103	2,993	4,234	3,204	2,038	2,027
5,179	1,958	1,000	2,935	2,245	2,388	3,533	2,564	3,558	1,000	3,684	1,593	4,300	3,100	4,352	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	3,018	2,070	3,924	3,119
2,038	2,998	2,949	2,935	3,231	3,809	5,098	2,564	2,125	2,173	2,568	2,822	2,780	2,020	1,000	3,162	3,100	1,000	2,734	2,993	2,012	2,070	2,038	3,119
3,424	1,958	2,949	2,935	2,245	3,809	3,533	2,564	2,125	2,173	2,568	2,822	2,780	1,000	1,955	4,643	1,932	2,277	4,103	1,899	4,234	2,070	2,890	2,027
3,424	2,998	1,980	1,000	3,231	2,388	3,533	3,997	3,558	2,173	2,568	1,000	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	3,310	1,726	2,993	3,018	3,204	3,924	3,119
3,424	2,998	2,949	2,935	1,000	3,809	5,098	2,564	2,125	2,173	2,568	2,822	2,780	1,000	3,041	3,162	1,000	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	3,924	2,027
2,038	4,268	1,000	4,352	2,245	2,388	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	1,000	3,041	1,855	3,100	2,277	4,103	4,457	3,018	3,204	2,890	2,027
2,038	2,998	2,949	4,352	3,231	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	4,402	4,300	3,100	1,955	3,162	1,932	2,277	4,103	2,993	1,000	1,000	1,000	3,119
3,424	1,958	1,980	2,935	2,245	3,809	3,533	2,564	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	2,020	3,041	1,855	3,100	2,277	2,734	2,993	3,018	3,204	3,924	2,027
2,038	2,998	1,980	1,809	1,000	3,809	2,086	1,000	1,000	3,388	3,684	2,822	1,664	2,020	3,041	3,162	1,932	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	3,924	3,119
1,000	2,998	4,218	2,935	2,245	3,809	2,086	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	3,018	3,204	3,924	3,119
3,424	2,998	2,949	4,352	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	2,020	1,955	1,855	4,571	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	2,890	1,000
3,424	2,998	1,980	2,935	2,245	3,809	3,533	2,564	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	2,020	1,955	1,855	4,571	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	2,890	1,000
2,038	2,998	2,949	2,935	1,000	2,388	3,533	3,997	3,558	3,388	2,568	1,593	2,780	3,100	3,041	3,162	1,000	3,310	2,734	1,000	3,018	3,204	5,222	1,000
3,424	2,998	1,000	4,352	3,231	3,809	3,533	3,997	3,558	2,173	2,568	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	2,890	3,119
2,038	2,998	2,949	2,935	2,245	2,388	3,533	2,564	2,125	3,388	3,684	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	1,899	2,012	2,070	2,890	3,119
3,424	1,958	1,980	2,935	3,231	2,388	3,533	3,997	2,125	2,173	3,684	1,000	1,000	3,100	3,041	1,000	1,932	2,277	1,000	2,993	2,012	4,501	2,890	3,119
5,179	2,998	2,949	2,935	2,245	3,809	3,533	2,564	3,558	3,388	3,684	1,000	1,000	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	2,993	2,012	2,070	2,890	1,000
3,424	2,998	2,949	2,935	1,000	2,388	3,533	2,564	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	3,018	3,204	2,038	1,000
2,038	1,958	1,980	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	1,000	2,568	2,822	2,780	3,100	1,000	1,000	1,000	1,000	2,734	1,000	1,000	2,070	2,890	1,000
3,424	2,998	2,949	2,935	3,231	2,388	5,098	2,564	2,125	1,000	1,801	2,822	2,780	2,020	3,041	3,162	1,000	3,310	1,000	2,993	3,018	1,000	3,924	3,119
3,424	2,998	1,000	2,935	2,245	2,388	3,533	3,997	3,558	3,388	1,801	2,822	2,780	2,020	1,000	3,162	3,100	2,277	2,734	1,000	3,018	1,000	2,890	2,027
3,424	1,958	2,949	1,809	1,000	3,809	1,000	3,997	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	2,020	3,041	3,162	3,100	3,310	1,000	1,000	1,000	3,204	3,924	3,119
1,000	1,000	2,949	4,352	2,245	3,809	2,086	2,564	3,558	2,173	1,000	1,000	1,664	3,100	3,041	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	2,012	2,070	3,924	2,027
3,424	2,998	1,000	2,935	1,000	2,388	3,533	3,997	3,558	2,173	2,568	2,822	1,000	1,000	4,352	3,162	1,932	2,277	2,734	1,000	1,000	3,204	3,924	3,119
2,038	1,958	2,949	2,935	1,000	3,809	3,533	2,564	2,125	3,388	3,684	1,000	1,000	2,020	3,041	3,162	3,100	2,277	1,726	1,899	3,018	3,204	3,924	2,027
3,424	2,998	1,000	1,809	2,245	3,809	3,533	3,997	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	1,932	2,277	2,734	1,000	2,012	2,070	2,038	1,000
2,038	4,268	2,949	1,809	1,000	3,809	3,533	2,564	2,125	3,388	3,684	2,822	1,000	3,100	3,041	3,162	3,100	3,310	1,000	1,000	1,000	3,204	3,924	3,119
1,000	1,000	1,000	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	2,020	3,041	4,643	4,571	1,000	1,000	1,000	4,234	4,501	2,890	2,027

3,424	2,998	1,980	1,809	2,245	3,809	3,533	5,600	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	1,000	1,000	1,855	1,932	2,277	2,734	2,993	2,012	2,070	3,924	2,027
3,424	2,998	1,980	1,000	1,000	3,809	2,086	3,997	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	2,020	1,955	3,162	3,100	2,277	1,000	1,899	3,018	2,070	3,924	2,027
3,424	4,268	2,949	1,809	2,245	2,388	2,086	2,564	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	1,000	1,000	4,643	3,100	3,310	2,734	2,993	1,000	2,070	2,038	3,119
3,424	4,268	1,000	4,352	1,000	3,809	3,533	3,997	3,558	2,173	3,684	2,822	2,780	1,000	1,955	3,162	1,932	2,277	4,103	2,993	2,012	2,070	2,890	2,027
2,038	2,998	1,980	1,809	2,245	2,388	3,533	3,997	3,558	2,173	5,043	2,822	1,000	3,100	1,955	3,162	3,100	3,310	4,103	2,993	3,018	3,204	2,038	3,119
3,424	2,998	1,000	2,935	3,231	3,809	3,533	2,564	3,558	1,000	1,801	1,593	2,780	3,100	3,041	3,162	1,932	2,277	2,734	2,993	1,000	3,204	3,924	1,000
2,038	2,998	1,980	2,935	2,245	1,000	2,086	2,564	3,558	3,388	3,684	2,822	1,664	1,000	3,041	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	1,000	1,000	3,924	1,000
3,424	1,000	1,980	2,935	2,245	3,809	3,533	2,564	3,558	2,173	2,568	2,822	2,780	1,000	1,955	1,855	1,932	3,310	1,000	1,000	1,000	3,204	2,038	3,119
3,424	1,000	1,000	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	2,125	2,173	3,684	2,822	1,664	1,000	1,955	3,162	3,100	1,000	2,734	2,993	2,012	3,204	3,924	2,027
3,424	1,958	4,218	2,935	4,148	3,809	3,533	3,997	2,125	3,388	5,043	2,822	2,780	4,525	3,041	3,162	3,100	4,300	1,726	1,899	2,012	3,204	2,890	4,501
3,424	4,268	1,980	1,000	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	2,568	4,402	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	4,300	4,103	2,993	3,018	3,204	5,222	3,119
3,424	2,998	1,000	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	5,043	2,822	2,780	2,020	4,352	4,643	3,100	2,277	2,734	2,993	3,018	3,204	3,924	3,119
5,179	4,268	2,949	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	4,753	3,684	2,822	4,300	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	1,899	3,018	2,070	2,890	3,119
3,424	4,268	1,980	4,352	3,231	3,809	3,533	2,564	3,558	3,388	5,043	2,822	2,780	1,000	3,041	1,855	3,100	2,277	2,734	2,993	2,012	4,501	3,924	2,027
3,424	2,998	2,949	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	1,801	4,402	4,300	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	2,993	2,012	4,501	3,924	2,027
3,424	1,958	1,980	1,809	3,231	3,809	5,098	3,997	3,558	3,388	3,684	4,402	2,780	3,100	1,955	3,162	4,571	1,000	4,103	1,899	3,018	3,204	5,222	2,027
3,424	4,268	2,949	1,000	4,148	2,388	2,086	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	2,020	1,955	4,643	1,000	4,300	4,103	2,993	4,234	3,204	3,924	3,119
3,424	4,268	1,980	2,935	3,231	2,388	3,533	3,997	3,558	4,753	3,684	2,822	2,780	4,525	3,041	3,162	3,100	3,310	1,726	4,457	2,012	3,204	5,222	1,000
3,424	2,998	2,949	2,935	2,245	5,379	5,098	2,564	2,125	3,388	3,684	2,822	4,300	2,020	1,955	4,643	1,932	4,300	4,103	2,993	4,234	3,204	2,890	1,000
2,038	2,998	4,218	4,352	2,245	2,388	3,533	2,564	3,558	4,753	3,684	2,822	2,780	2,020	3,041	4,643	3,100	2,277	2,734	2,993	3,018	4,501	3,924	2,027
2,038	2,998	2,949	2,935	3,231	5,379	3,533	2,564	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	4,525	3,041	3,162	3,100	3,310	2,734	2,993	2,012	3,204	3,924	3,119
3,424	1,958	2,949	2,935	2,245	3,809	3,533	5,600	3,558	3,388	3,684	4,402	2,780	2,020	4,352	3,162	3,100	4,300	2,734	2,993	3,018	3,204	3,924	3,119
3,424	2,998	2,949	1,809	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	3,100	3,041	3,162	3,100	2,277	1,726	2,993	3,018	3,204	5,222	3,119
3,424	2,998	2,949	2,935	3,231	5,379	5,098	3,997	3,558	3,388	2,568	4,402	2,780	2,020	1,955	4,643	3,100	2,277	2,734	1,899	4,234	4,501	2,890	3,119
3,424	1,958	2,949	2,935	4,148	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	5,043	4,402	2,780	3,100	3,041	1,855	3,100	1,000	1,726	2,993	3,018	3,204	2,890	4,501
3,424	2,998	1,000	2,935	1,000	5,379	2,086	3,997	1,000	4,753	3,684	2,822	2,780	3,100	4,352	3,162	3,100	2,277	2,734	4,457	3,018	3,204	5,222	3,119
3,424	1,958	4,218	4,352	4,148	3,809	3,533	3,997	3,558	2,173	5,043	4,402	1,000	3,100	1,955	3,162	4,571	2,277	4,103	2,993	4,234	3,204	2,038	2,027
3,424	1,000	1,980	1,000	3,231	3,809	3,533	5,600	5,600	4,753	5,043	2,822	4,300	3,100	4,352	4,643	3,100	4,300	1,726	1,899	3,018	3,204	3,924	4,501
3,424	4,268	4,218	2,935	2,245	3,809	3,533	3,997	3,558	2,173	3,684	2,822	2,780	3,100	4,352	3,162	4,571	4,300	2,734	2,993	4,234	4,501	3,924	2,027
3,424	1,958	2,949	4,352	4,148	3,809	5,098	3,997	3,558	4,753	5,043	2,822	1,664	1,000	3,041	3,162	3,100	2,277	2,734	2,993	3,018	3,204	3,924	3,119
3,424	1,000	1,000	2,935	3,231	3,809	3,533	3,997	3,558	3,388	3,684	2,822	2,780	2,020	4,352	3,162	1,932	3,310	4,103	4,457	3,018	3,204	5,222	3,119
3,424	4,268	2,949	2,935	2,245	5,379	3,533	3,997	1,000	3,388	2,568	4,402	4,300	2,020	4,352	3,162	1,932	3,310	2,734	2,993	3,018	4,501	3,924	2,027
3,424	1,958	1,980	2,935	4,148	3,809	2,086	2,564	3,558	2,173	2,568	2,822	4,300	3,100	4,352	4,643	3,100	4,300	2,734	1,899	3,018	4,501	2,890	4,501
3,424	1,958	1,980	2,935	4,148	3,809	3,533	3,997	2,125	2,173	3,684	2,822	2,780	3,100	4,352	4,643	4,571	1,000	2,734	4,457	3,018	4,501	3,924	3,119

	Jumlah
25	
3,987	41,707
5,478	44,047
3,987	35,937
5,478	38,091
1,931	35,887
3,987	34,631
2,811	37,246
2,811	40,053
2,811	46,239
3,987	38,681
2,811	29,277
3,987	39,520
3,987	43,539
2,811	37,074
2,811	35,725
2,811	40,246
2,811	36,451
1,000	33,428
2,811	38,843
1,931	35,376
1,931	35,224
3,987	36,117
2,811	36,870
3,987	33,530
1,931	29,399
1,931	33,397
2,811	31,983
2,811	36,400
3,987	34,989
3,987	35,752

UNIVERSITAS TERBUKA

3,987	41,631
3,987	33,878
3,987	37,965
2,811	40,400
3,987	35,585
3,987	34,228
3,987	32,963
3,987	35,393
2,811	34,412
2,811	44,181
3,987	40,953
3,987	41,533
3,987	48,032
3,987	44,753
1,931	43,339
5,478	43,118
2,811	40,491
3,987	43,354
3,987	43,912
3,987	41,935
3,987	41,861
2,811	44,265
3,987	40,996
2,811	46,708
3,987	45,924
3,987	37,859
3,987	45,615
3,987	46,095
5,478	43,447
3,987	47,574
3,987	39,162
3,987	44,388
3,987	38,324
3,987	39,369

UNIVERSITAS TERBUKA

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA HASIL TRANSFORMASI MSI

No	X1	X2	Y
1	35,321222	43,3101333	41,7073459
2	44,3558056	47,8387588	44,0468698
3	39,2340085	42,7792664	35,9371753
4	37,8110791	43,1720699	38,0913673
5	34,5299919	43,0485036	35,886506
6	30,2078635	44,2069131	34,6309788
7	38,473487	45,1155841	37,2460931
8	43,445319	42,4180722	40,0533997
9	41,2913657	41,9624161	46,2385691
10	32,3920125	41,9761871	38,6811158
11	37,0708351	37,1562584	29,277439
12	38,4290623	40,4801907	39,5204116
13	38,4001375	39,8451271	43,5392797
14	44,7177964	37,4717813	37,0741099
15	35,4145217	35,8714351	35,7251838
16	43,7533047	38,1426326	40,2458843
17	36,8171736	38,0800316	36,4506945
18	30,9740021	38,4774543	33,4283915
19	38,6348618	37,020941	38,8425756
20	40,1013627	38,8567275	35,3764816
21	32,4209372	36,2205378	35,2243401
22	36,9313332	36,9208344	36,1166925
23	35,2480809	35,1933831	36,8703947
24	35,5218003	34,9382577	33,5297483
25	35,7345615	41,416013	29,3990267
26	43,2934677	37,119668	33,3966271
27	35,5304588	37,2941643	31,9833531
28	36,8906698	44,8509856	36,4001604
29	42,969552	47,3810605	34,9892667
30	44,3581795	46,4123853	35,751673
31	40,1996215	45,6136839	41,6307053

32	33,791258	46,3520896	33,8784193
33	36,0108023	44,0153469	37,9647154
34	38,0851381	39,1472428	40,400212
35	36,6915428	39,3759082	35,5846417
36	43,1587819	38,035114	34,2277069
37	31,8315931	34,4941173	32,9625249
38	38,2798141	39,8515718	35,3926107
39	36,8023614	41,9630376	34,411746
40	38,2798141	42,5572955	44,180906
41	32,2458379	46,5601725	40,952852
42	39,814916	44,2678242	41,533333
43	37,0264104	47,8917859	48,0321833
44	36,5811241	43,3599422	44,7530618
45	36,7734366	43,4034684	43,3393497
46	36,4589823	45,7653164	43,1175211
47	42,8553924	45,1205163	40,4908965
48	42,7603152	45,2956488	43,3541912
49	36,8565323	42,5992319	43,9116266
50	35,3622405	45,6804205	41,9348935
51	35,9443495	46,759428	41,8606381
52	38,122096	50,6679687	44,2653468
53	38,4290623	46,8110971	40,996291
54	46,7289162	50,406096	46,7076525
55	38,5022034	50,497195	45,9239994
56	39,8725242	46,9025929	37,8588444
57	40,4770929	50,5277103	45,6147377
58	38,3034315	49,4532473	46,0952443
59	41,7132514	49,3148571	43,4470972
60	43,0876681	40,7537286	47,5738812
61	40,3586771	40,7265009	39,1616719
62	31,4040962	41,6429347	44,3882094
63	38,4290623	42,8786145	38,3243556
64	39,8725242	35,4338405	39,3685776

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.9207841E1	4.57599812	64
Motivasi	3.8146652E1	3.69734707	64
Kompetensi	4.2485989E1	4.40167668	64

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.280	.573
	Motivasi	.280	1.000	.215
	Kompetensi	.573	.215	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.013	.000
	Motivasi	.013	.	.044
	Kompetensi	.000	.044	.
N	Kinerja	64	64	64
	Motivasi	64	64	64
	Kompetensi	64	64	64

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Motivasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.697	6.054		1.271	.208	-4.410	19.803					
Motivasi	.203	.130	.164	1.558	.000	-.058	.464	.280	.196	.160	.954	1.048
Kompetensi	.559	.110	.538	5.107	.000	.340	.778	.573	.547	.525	.954	1.048

a. Dependent Variable:
Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.668 ^a	.447	.418	3.50945061	.447	15.865	3	59	.000	2.206

a. Predictors: (Constant), Lag_Y, Motivasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja