

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PEMBINAAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA TENGAH**



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

Disusun Oleh :

S A H R I L

NIM. 015550225

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah adalah hasil karya 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.

Pangkalpinang, Desember 2010

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL
PALEMBANG
TEL. 20
21531AAF504087298
DIJUAL MELALUI KUPON
6000



DJP

SAHMIL

NIM. 015550225

ABSTRAK

PENGARUH PEMBINAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA TENGAH

Sahril
sagil@ymail.com
Universitas Terbuka

Kata kunci : Pembinaan, Motivasi kerja, Pegawai Pengelola Kearsipan, Produktivitas kerja.

Kinerja pegawai pengelola kearsipan selama beberapa tahun ini masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan, motivasi serta pembinaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

Penelitian ini bersifat eksplanatoris dengan menggunakan metode survey. Subjek penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pengelola kearsipan pada Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan/Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 45 orang.

Variabel bebas pada penelitian ini, *pertama* pembinaan pegawai dengan sub variabel; disiplin kerja, karir dan etika profesi, *kedua* motivasi pegawai dengan sub variabelnya; dorongan, harapan dan intensif. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai dengan sub variabel; efisiensi, masukan dan keluaran.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh kuesioner telah layak untuk digunakan sebagai alat pengambilan data. Setelah dilakukan pengujian hipotesis melalui teknik regresi ordinal yakni uji kelayakan Model Regresi, Test Paralel Lines dan Nilai Pseudo R-Square, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kategori dan terdapat keragaman nilai diantara variabel-variabel dalam model, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh dan keragaman nilai antara variabel bebas dan variabel terikat atau hipotesis terbukti.

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara pembinaan pegawai dan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah atau hipotesis terbukti. Demikian halnya dengan pembinaan pegawai dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah atau hipotesis terbukti.

Disarankan kepada Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, khususnya kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah agar secara optimal membina dan memotivasi serta memberikan pelatihan manajemen kearsipan kepada pegawai pengelola kearsipan dalam meningkatkan pelayanan kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

ABSTRACT

EFFECT OF GUIDANCE AND WORK MOTIVATION PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES WORKING IN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT FILING CENTRAL GOVERNMENT OF THE DISTRICT BANGKA

Sahril
sagil@ymail.com
Universitas Terbuka

Key words: Development of employees, employee motivation, employee Archives Manager, Productivity of work.

Employee performance management of archives for several years is still not optimal. This study aims to determine the effect of guidance, coaching and motivation to work together on the productivity of employees working in the government archives manager of Central Bangka regency. This research is explanatory by using survey method. The subjects were all Civil Servants (PNS), the manager of archives of the Agency/Department/Office/Districts/Villages in Central Bangka regency environment that consists of 45 employees.

The independent variables in this study, the first coaching staff with sub variables; work discipline, career and professional ethics, both with sub variables employee motivation, encouragement, hope and intensive. While the dependent variable is the productivity of the workers with sub-variables; efficiency, input and output.

Validity and reliability test results show that all the questionnaires have been eligible to be used as a means of data collection. After testing the hypothesis through ordinal regression technique that is testing the feasibility of Regression Models, Test Parallel Lines and Pseudo R-Square value. The analysis showed that there were no differences in categories and there is diversity of values among the variables in the model, in other words there are significant and diversity values between independent variables and the dependent variable or hypothesis proven.

Based on the analysis, it can be concluded that there is influence between the coaching staff and employee motivation to work productivity of employees in environmental management archival Central Bangka regency or hypothesis proven. So it is with coaching staff and employee work motivation jointly affect the productivity of the workers in the environmental management of archives of Central Bangka regency government or hypothesis proven.

It is recommended to the Commanding Officer of the regional work/SKPD, especially the office of Archives and the Library District Central Bangka optimal for fostering, motivating and providing management training to employees managing archival services in improving the environment of Central Bangka regency government.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

**Judul TAPM : PENGARUH PEMBINAAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PENGELOLA KEARSIPAN DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA TENGAH**

**Penyusun TAPM : Sahril
NIM : 015550225
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Desember 2010**

Menyetujui :

Pembimbing I,

Dr. Dewi Hanggraeni, MBA.

Pembimbing II,

Dr. Sofjan Aripin, M.Si.

Mengetahui

**Ketua Bidang Ilmu/ Program
Magister Administrasi Publik**

**Dra. Susanti, Ph.D
NIP. 19671214 199303 2 002**

Direktur Program Pascasarjana,

**Suciati, M.Sc. Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001**



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Sahril
NIM : 015550225
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Desember 2010
W a k t u : 13.00 WIB – 15.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Dr. Maman Rumanta, M.Si

Penguji Ahli :
Prof. Aries Djaenuri, MA

Pembimbing I :
Dr. Dewi Hanggraeni, MBA.

Pembimbing II :
Dr. Sofjan Aripin, M.Si.



Handwritten signatures of the TAPM members: Ketua Komisi Penguji (Dr. Maman Rumanta), Penguji Ahli (Prof. Aries Djaenuri), Pembimbing I (Dr. Dewi Hanggraeni), and Pembimbing II (Dr. Sofjan Aripin).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkah dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan. tesis ini berjudul “Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah”. Tesis ini merupakan salah satu tugas dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 (S2) Program Magister Sains pada Universitas Terbuka (UT) UPBJJ Pangkalpinang.

Ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga peneliti haturkan kepada keluarga besar yang telah memberikan dorongan motivasi, bantuan, bimbingan dan do’a sebagai sumbangan yang tak ternilai harganya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Peneliti menyadari bahwa proses penelitian ini tidak dapat terlaksana tanpa dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, saya atas nama pribadi dan keluarga menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya terutama kepada yang terhormat:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Suciati, M.Sc. Ph.D;
2. Gubernur Kepulauan Bangka Belitung, Ir. H. Eko Maulana Ali, M.Sc.M.Si.
3. Kepala UPBJJ-UT Pangkalpinang, Dr. Maman Rumanta, M.Si beserta staf dan segenap pembimbing tutorial, selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
4. Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik selaku penanggung jawab Program Magister Administrasi Publik, Dra. Susanti, Ph.D;

5. Pembimbing I, Dr. Dewi Hanggraeni, MBA. dan Pembimbing II, Dr. Sofjan Aripin, M.Si. yang di sela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan;
6. Bupati Bangka Tengah, Drs. H. Abu Hanifah;
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Pangkalpinang atas kebersamaan selama ini;
8. Kepala Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah, Tarmizi H. Yusuf, yang telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran konstruktif sangat berguna untuk perbaikan tesis baik masa kini dan masa yang akan datang.

Akhirnya dalam do'a peneliti bermohon semoga semua bantuan yang telah diberikan akan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Pangkalpinang, Desember 2010

Penulis



SAHRI

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teoritik.....	11
C. Kerangka Berpikir	32
D. Definisi Konsep dan Operasional.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi	42
C. Instrumen Penelitian.....	43
D. Prosedur Pengumpulan Data	44
E. Metode Analisis Data	45
F. Rancangan Uji Hipotesis	46
G. Lokasi Penelitian	47

BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Data Demografi	48
B.	Temuan.....	51
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	118
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan.....	135
B.	Saran	136
	DAFTAR PUSTAKA	137

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Penelitian-penelitian Terdahulu	.. 10
Tabel 2.2	: Kisi-kisi Variabel(X_1)	.. 36
Tabel 2.3	: Kisi-kisi Variabel(X_2)	.. 37
Tabel 2.4	: Kisi-kisi Variabel(Y)	.. 39
Tabel 4.1	: Jumlah Pegawai Kantor Arsip Daerah dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah	.. 54
Tabel 4.2	: Modus dan Median Data Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)	.. 56
Tabel 4.3	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Pertama	.. 57
Tabel 4.4	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Kedua	.. 58
Tabel 4.5	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Ketiga	.. 58
Tabel 4.6	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Keempat	.. 59
Tabel 4.7	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja	.. 59
Tabel 4.8	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kelima	.. 61
Tabel 4.9	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel	.. 61

	Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Keenam	
Tabel 4.10	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Ketujuh	.. 62
Tabel 4.11	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kedelapan	.. 62
Tabel 4.12	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kesembilan	.. 63
Tabel 4.13	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Kesepuluh	.. 63
Tabel 4.14	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier	.. 64
Tabel 4.15	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner Kesebelas	.. 65
Tabel 4.16	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner Kedua belas	.. 66
Tabel 4.17	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner Ketiga belas	.. 66
Tabel 4.18	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner Keempat belas	.. 67
Tabel 4.19	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner Kelima belas	.. 68

Tabel 4.20	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi	.. 68
Tabel 4.21	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)	.. 70
Tabel 4.22	: Modus dan Median Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)	.. 71
Tabel 4.23	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Pertama	.. 72
Tabel 4.24	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Kedua	.. 72
Tabel 4.25	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Ketiga	.. 73
Tabel 4.26	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Keempat	.. 73
Tabel 4.27	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Kelima	.. 74
Tabel 4.28	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Disiplin Kerja	.. 75
Tabel 4.29	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Keenam	.. 76
Tabel 4.30	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Ketujuh	.. 77

Tabel 4.31	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kedelapan	.. 77
Tabel 4.32	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kesembilan	.. 78
Tabel 4.33	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kesepuluh	.. 78
Tabel 4.34	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan	.. 79
Tabel 4.35	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kesebelas	.. 80
Tabel 4.36	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kedua belas	.. 81
Tabel 4.37	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Ketiga belas	.. 81
Tabel 4.38	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Keempat belas	.. 82
Tabel 4.39	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kelima belas	.. 82
Tabel 4.40	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif	.. 83

Tabel 4.41	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	.. 84
Tabel 4.42	: Modus dan Median Data Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	.. 86
Tabel 4.43	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner Pertama	.. 86
Tabel 4.44	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner Kedua	.. 87
Tabel 4.45	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner Ketiga	.. 87
Tabel 4.46	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi	.. 88
Tabel 4.47	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Keempat	.. 89
Tabel 4.48	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Kelima	.. 90
Tabel 4.49	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Keenam	.. 90
Tabel 4.50	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Ketujuh	.. 91
Tabel 4.51	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan	.. 92
Tabel 4.52	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel	.. 93

	Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kedelapan	
Tabel 4.53	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesembilan	.. 94
Tabel 4.54	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesepuluh	.. 94
Tabel 4.55	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesebelas	.. 95
Tabel 4.56	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kedua belas	.. 96
Tabel 4.57	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Ketiga belas	.. 96
Tabel 4.58	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Keempat belas	.. 97
Tabel 4.59	: Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kelima belas	.. 97
Tabel 4.60	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran	.. 98
Tabel 4.61	: Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	.. 99
Tabel 4.62	: Koefisien <i>Reliability</i>	.. 102
Tabel 4.63	: Rekapitulasi Nilai <i>r</i> Untuk Uji Validitas Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)	.. 104

Tabel 4.64	: Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	.. 105
Tabel 4.65	: Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	.. 106
Tabel 4.66	: <i>Model Fitting Information</i>	.. 108
Tabel 4.67	: <i>Goodness of Fit</i>	.. 109
Tabel 4.68	: <i>Test Of Paralel Lines</i>	.. 110
Tabel 4.69	: <i>Pseudo R-Square</i>	.. 111
Tabel 4.70	: <i>Model Fitting Information</i>	.. 112
Tabel 4.71	: <i>Goodness of Fit</i>	.. 113
Tabel 4.72	: <i>Test Of Paralel Lines</i>	.. 114
Tabel 4.73	: <i>Pseudo R-Square</i>	.. 115
Tabel 4.74	: <i>Model Fitting Information</i>	.. 116
Tabel 4.75	: <i>Goodness of Fit</i>	.. 117
Tabel 4.76	: <i>Test Of Paralel Lines</i>	.. 117
Tabel 4.77	: <i>Pseudo R-Square</i>	.. 118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pemikiran	...	33
Gambar 3.1	: Keterkaitan Antar Variabel	...	41
Gambar 4.1	: Pola Pembinaan kinerja kearsipan Kantor Arsip Daerah dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah	...	53
Gambar 4.2	: Pola Struktur Organisasi Kantor Arsip Daerah dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah	...	55
Gambar 4.3	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja	...	60
Gambar 4.4	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier	...	65
Gambar 4.5	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator Etika profesi	...	69
Gambar 4.6	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)	...	71
Gambar 4.7	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan	...	76
Gambar 4.8	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan	...	80
Gambar 4.9	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif	...	84
Gambar 4.10	: Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden	...	85

terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

- Gambar 4.11 : Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Efisiensi ... 89
- Gambar 4.12 : Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Masukan ... 93
- Gambar 4.13 : Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Indikator Keluaran ... 99
- Gambar 4.14 : Diagram Pie Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) ... 100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner
Lampiran 2	:	Pengolahan Data
Lampiran 3	:	r Tabel

Universitas Terbuka

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Titik berat pelaksanaan otonomi daerah berada pada Pemerintah Kabupaten/ Kota sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagai upaya untuk menata kemandirian daerah dalam meningkatkan dan memudahkan pelayanan kepada masyarakat dan menghindari terjadinya kewenangan yang tumpang tindih antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, serta secara nyata telah memberikan peluang sekaligus tantangan yang besar bagi Pemerintah di daerah yakni Pemerintah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan pemerintahan di daerah dalam rangka mempercepat terwujudnya masyarakat yang sejahtera berdasarkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat di daerah dengan memperhatikan potensi yang dimiliki dari daerah masing-masing.

Penyelenggaraan pemerintahan saat ini, masyarakat menginginkan pelaksanaan pemerintahan yang menerapkan prinsip *good government* dan *good governance*. Selain itu, masyarakat juga menuntut agar pemerintah memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu menyediakan *public good and service* sebagaimana tuntutan dan harapan masyarakat.

Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan pelaksanaan proses perubahan menuju arah yang lebih baik secara berencana dari satu situasi ke situasi lain yang dinilai lebih baik. Menurut Beratha

(1996:65) pembangunan adalah : “Perubahan untuk menuju keadaan yang lebih baik berdasarkan kepada norma-norma tertentu”. Proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good and service* disebut *good government governance* (kepemerintahan yang baik). Terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara.

Pelaksanaan pembangunan pada pemerintah perlu dilaksanakan secara tertib, disiplin dan berkelanjutan dengan didukung sistem manajemen pemerintahan yang efisien dan efektivitas manajemen pemerintahan ini akan berjalan baik. Melalui penataan administrasi pemerintahan yang terdokumentasi dengan baik dan mudahnya dokumen tersebut tersedia bila diperlukan atau tidak diperlukan dengan tersedianya sistem arsip yang memadai.

Menurut Kurniasih, (2007):

Arsip ini akan menjadi bukti dokumenter atau alat pengingat sekaligus pengawas berbagai kegiatan lembaga bersangkutan. Sistem Informasi Kearsipan dibangun untuk memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi sebuah lembaga dan memberikan keunggulan kompetitif bagi lembaga penciptanya. Dengan adanya Sistem Informasi Kearsipan maka kemampuan kinerja arsip sebuah lembaga lebih efektif dan efisien, tugas lembaga lebih lancar dan kualitas sumber daya manusia pengelola kearsipan lebih profesional. Nilai administratif, legal, fiskal, riset, pendidikan dan dokumentatif menjadi rambu-rambu dalam pembangunan system informasi. Rekaman informasi sebuah lembaga dapat dilihat dari keberadaan arsipnya. Sebenarnya arsip tidak pernah diciptakan secara khusus, akan tetapi arsip akan lahir apabila ada aktivitas di dalam lembaga. Dengan demikian, arsip akan menjadi bukti dokumenter atau sebagai alat pengingat sekaligus pengawas berbagai kegiatan lembaga yang bersangkutan.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan pasal 1

(satu) ayat (1) sampai dengan ayat (2) adalah :

Arsip adalah rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam pelaksanaan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Arsip memiliki sifat otentik sangat berguna untuk kepentingan generasi yang akan datang, sebagai bahan bukti yang nyata, benar dan lengkap mengenai kehidupan kebangsaan dimasa yang lampau, sekarang dan masa mendatang, oleh sebab itu sebagai upaya penyelamatan terhadap naskah/dokumen penting untuk pertanggungjawaban nasional tersebut serta meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan administrasi pemerintah, maka perlu sekali pembinaan terhadap aparatur pegawai pengelola kearsipan.

Pentingnya nilai kegunaan arsip dalam suatu instansi maupun organisasi-organisasi tertentu, mengharuskan organisasi ataupun instansi melakukan penyimpanan terhadap arsip-arsip tersebut. Hal ini dikarenakan dinamika kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kehidupan berbangsa dan bernegara harus selalu terekam secara nyata didalam arsip atau dokumen atas peristiwa penting bagi Negara. Selain itu, arsip tersebut sebagai informasi bagi masyarakat luas atau instansi-instansi/organisasi-organisasi yang membutuhkannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, arsip digolongkan atas tingkat nilai kegunaan sementara dan nilai kegunaan permanen tergantung dari besar kecilnya instansi atas arsip tersebut. Perbedaan nilai kegunaan ini menyebabkan cara penyimpanan arsip juga berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pada kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah bahwa arsip yang masih sesekali digunakan dianggap masih aktif dan hanya arsip yang sudah tidak digunakan saja yang disebut *in aktif*. Akibat langsung dan kecenderungan inilah

bahwa unit kearsipan diidentikkan dengan tempat penyimpanan sampah, atau bahkan petugas arsip pada unit kearsipan cenderung dianggap tidak ada.

Sekarang ini, tempat penyimpanan arsip juga seringkali menjadi masalah, demikian halnya dengan masih terdapatnya para pihak penyimpan arsip/arsiparis yang masih bingung untuk menyimpan arsip-arsip tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan tentang sistem kearsipan.

Era otonomi daerah saat ini keadaan kearsipan, khususnya kearsipan di Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah masih sangat perlu sekali pembenahan dan penataan baik kelembagaan, pembinaan kearsipan, sistem/manajemen kearsipan, sumber daya aparatur (SDM) kearsipan maupun sarana prasarananya, sehingga akan tercipta tertib arsip yang dapat memberikan dukungan terhadap tertib administrasi pemerintahan dan pembangunan nasional kita. Untuk itu pengelolaan dan penataan arsip secara profesional tidak bisa ditunda lagi, mengingat fungsi dan peranan arsip sebagai sumber informasi demikian pentingnya dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan pada kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah.

Kondisi perkembangan informasi semakin cepat dan meningkat maka dituntut adanya pengelolaan kearsipan yang baik dan benar disetiap satuan kerja yang sangat berpengaruh dalam mewujudkan tuntutan tersebut diantaranya seperti pengelolaan kelembagaan, sistem, sarana dan prasarana dan SDM kearsipan. Hubungan faktor-faktor tersebut sangat berkaitan dan saling mendukung satu sama lainnya, meskipun faktor paling dominan dalam menentukan terciptanya pengelolaan arsip berkualitas adalah sumber daya manusianya. Faktor-faktor lain

akan tidak berarti apabila sumber daya manusia yang mengelolanya kurang profesional.

Terciptanya aparatur pengelola kearsipan yang profesional, melalui pembinaan dan memotivasi tenaga kearsipan masih sangat perlu ditingkatkan, karena suatu kenyataan dimana adanya anggapan arsip itu tidak penting, masih dipandang sebelah mata, arsip masih diartikan sebagai tumpukan kertas yang tidak dipakai lagi dan tempat yang cocok adalah disimpan disudut-sudut ruangan, dibawah meja atau digudang kondisi yang demikian dapat dipahami jika pelayanan informasi yang diberikan kepada pengguna jasa kearsipan belum sesuai yang diharapkan.

Produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah perlu mendapatkan perhatian mengingat para pegawai ini berfungsi melayani kepala daerahnya dalam rangka merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan strategis yang akan dilaksanakan oleh semua unsur di dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Fungsi ini menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawainya karena pegawai inilah yang berperan lebih banyak dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan peneliti dilapangan, masalah produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang perlu diteliti, hal ini terlihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut.

- Manajemen kearsipan belum dilaksanakan secara optimal, baru tertata sekitar 60 %.

- Penanganan masalah administrasi kantor baru diselesaikan rata-rata sekitar 80 % dari target kinerja.
- Arsiparis yang ada di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, rata-rata baru 1 orang arsiparis.
- Banyak surat atau dokumen penting yang belum dikelola dengan baik sehingga banyak yang hilang dan rusak.
- Pada jam-jam kerja masih banyak pegawai yang menggunakan fasilitas dan waktunya untuk kepentingan pribadi mereka.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai bukanlah masalah yang sederhana, banyak sekali unsur yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan sehingga faktor ini dapat ditingkatkan secara terus menerus. Diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi faktor produktivitas kerja ini adalah faktor pembinaan pegawai, hal ini dikarenakan penataan dan pengelolaan administrasi kantor yang belum mahir dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dibidangnya. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yang belum optimal.

Salah satu permasalahan produktivitas pegawai pengelola kearsipan di Kabupaten Bangka Tengah pada bulan Agustus 2009, terjadi kehilangan arsip pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah berupa bukti laporan pertanggungjawaban keuangan. Hal ini dikarenakan arsip/dokumen keuangan tersebut disimpan dalam bentuk karungan/ikatan-ikatan yang diletakkan di gudang bersama-sama dengan barang inventaris lainnya, padahal data/dokumen tersebut merupakan arsip penting yang diperlukan untuk keperluan pemeriksaan.

Pemerintahan Kabupaten Bangka Tengah yang baru berusia sekitar 7 (tujuh) tahun yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Bangka Tengah, Bangka Barat dan Belitung Timur, belum memiliki manajemen administrasi yang ditata dengan baik terutama dalam pengelolaan kearsipan, padahal seharusnya pengelolaan kearsipan sudah mengarah kepada manajemen administrasi kearsipan yang baik. Namun dari kenyataan saat ini masih banyak yang mesti dibenahi seperti manajemen kearsipan, sumber daya manusia pengelola kearsipan, sarana dan prasarana kearsipan. Oleh sebab itu, penelitian yang membahas permasalahan pegawai pengelola kearsipan perlu dilakukan karena berkaitan dengan salah satu kegiatan kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah dalam pencapaian tujuan tertib administrasi kearsipan pada instansi pemerintah, disamping itu juga peneliti bermaksud memberikan masukan kepada SKPD terkait untuk melakukan pembinaan dalam pengelolaan kearsipan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bangka Tengah.

Peningkatan kinerja pengelola kearsipan merupakan hal penting dan mendesak, maka penulis menilai penting sekali untuk dilakukan penelitian yang hasilnya diharapkan mampu mengikat kinerja pegawai pengelola kearsipan dengan menekankan pada aspek pembinaan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Kedua aspek ini sangat penting untuk dibenahi karena keduanya merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja bagi pengelola kearsipan di instansi satuan kinerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Untuk membuktikannya maka akan dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud.

Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian di Kabupaten Bangka Tengah dengan judul “Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah”.

B. Perumusan Masalah

Peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pembinaan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pembinaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah terkait dengan faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pembinaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pembinaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi kepentingan akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empirik dalam mengembangkan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan pembinaan dan motivasi kerja pegawai, produktivitas pegawai dalam pada bidang pengelolaan dan penataan arsip pemerintah serta memberikan kontribusi teoritis berupa konsep-konsep maupun hasil analisis untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Segi praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai salah satu referensi bagi pemerintah Kabupaten Bangka Tengah khususnya kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah dalam merencanakan pola pengembangan pembinaan dan motivasi pegawai pengelola kearsipan dalam meningkatkan pelayanan kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian pertama pada pegawai pengelola kearsipan/arsiparis di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Berdasarkan judul dari penelitian ini, telah dilakukan penelitian yang membahas tentang pembinaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian dimaksud oleh peneliti didapatkan dari berbagai sumber, diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1. Penelitian-penelitian Terdahulu

Judul penelitian	Penelitian dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Efektivitas pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagai salah satu usaha pembinaan pegawai pada daerah khusus ibukota jakarta	T. Rusdi ayub (tesis magister artium dalm bidang ilmu sosial dan ilmu politik tahun 1992)	Pegawai memegang peranan penting dan menentukan dalam suatu organisasi karena berfungsinya organisasi tergantung pada pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Para pegawai dituntut melaksanakan tugas dengan disiplin yaitu dengan penuh kesadaran, mentaati peraturan. Mengingat pentingnya disiplin, maka merupakan keharusan untuk melakukan pembinaan terhadap pegawai. Sehingga dengan disiplin dan pembinaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.	Penelitian dilakukan dengan metode survey, menggunakan data-data bersifat kuantitatif yang bersifat deskriptif.

Tabel 2.1. Penelitian-penelitian Terdahulu (lanjutan)

Judul penelitian	Penelitian dan Tahun	Uraian	Metode Penelitian
Pengaruh pembinaan terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil	Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara, 2004	Tujuan utama penelitian untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan pengaruh pembinaan disiplin kerja, pembinaan karier dan pembinaan etika profesi terhadap perilaku pegawai. Tiga hal yang direkomendasikan sebagai implikasi kebijakan di bidang kepegawaian, <i>pertama</i> , perlu dirumuskan suatu konsep pembinaan pegawai yang lebih jelas sehingga tidak mengaburkan pengertian manajemen dan pembinaan. <i>Kedua</i> , pembinaan pegawai tidak bisa dilakukan secara terpisah, tetapi hendaknya dilakukan secara terarah, komprehensif dan berkesinambungan agar memiliki dampak positif terhadap perilaku pegawai. <i>Ketiga</i> , perlunya membuat suatu pedoman pembinaan kepegawaian yang efektif terhadap perilaku pegawai, sehingga dapat dipakai sebagai acuan bagi setiap instansi pemerintah dalam melakukan pembinaan pegawainya.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran dan deskripsi hubungan antara pembinaan terhadap perilaku pegawai. Sedangkan pendekatan kualitatif, untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang memfokuskan pada data sampel yang diambil dari populasi yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

B. Kajian Teoritik

1. Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pembinaan pegawai merupakan proses yang harus terus dilaksanakan oleh instansi/lembaga pemerintahan

sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (1993:7) bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.

Pengertian di atas mengandung dua hal, yaitu pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan; dan kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Pemikiran tersebut di atas dipertegas oleh Raharjo (2000:21), bahwa “pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal”.

Pembinaan menurut pengertian di atas, bertujuan untuk menggali potensi dan kompetensi pegawai. Potensi dan kompetensi pegawai perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas kerja. Pengertian lain dikemukakan oleh Handoko (2001:112), bahwa “pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak”. Sementara Minor (2003:3) mengatakan bahwa “membina adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum”. Hal dimaksud erat kaitannya dengan kata membina, menurut Minor juga adalah kata membimbing (*counseling*), yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja. Secara implisit, sistem pembinaan dilakukan secara terencana, sistematis, terintegrasi melalui organisasi

penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai. Jika, pegawai memiliki sikap dan perilaku yang positif diharapkan pada akhirnya kinerja pegawai juga meningkat.

Sejalan dengan terjadinya berbagai perubahan dalam organisasi, pembelajaran berkelanjutan menjadi kebutuhan atau jalan hidup saat ini. Pembinaan yang berkelanjutan merupakan suatu cara untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. Ini berarti pembinaan merupakan proses berkelanjutan dan harus terus menerus memberi berbagai arahan dan dukungan. Dengan demikian, seseorang yang disebut sebagai pembina, seorang pimpinan adalah motivator bagi orang dan tim. Para motivator memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja keras dan terus menerus melakukan peningkatan.

Dengan demikian, tugas dari pembina adalah untuk membantu orang lain agar bekerja lebih baik. Sehingga keberhasilan memfasilitasi tergantung pada keterampilan seorang pimpinan menangani situasi tertentu, yakni keterampilan yang terkait dengan tugas, motivasi, dan keyakinan diri anggota tim. Pembinaan pegawai secara efektif memerlukan perencanaan kebutuhan pegawai yang matang. Formasi pegawai harus ditetapkan secara matang, terencana dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan pada masing-masing satuan kerja/SKPD.

Setiap tahun harus dilakukan evaluasi dan perencanaan baik melalui penelitian maupun pengawasan terhadap kebutuhan dan efektivitas pelaksanaan kerja pegawai pemerintah. Jaminan alur pengembangan karier pegawai harus direncanakan secara baik. Namun yang terjadi hingga saat ini adalah seorang pegawai hanya mengetahui awal masuk menjadi pegawai dan kapan masa

pensiunnya saja, tetapi tidak mengetahui secara pasti perencanaan pengembangan karirnya setelah masuk menjadi pegawai pemerintah. Demikian pula halnya dengan kesejahteraan pegawai harus betul-betul dijaga, terutama perhitungan gaji dan tunjangan yang menjadi hak pegawai termasuk insentif, sehingga para pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing sesuai dengan gaji yang diperhitungkan berdasarkan beban kerja yang diamanahkan kepada yang bersangkutan.

Rumanti (2002 : 297), bahwa etika profesi sangat penting terutama dalam rangka pembinaan pegawai, untuk meningkatkan mutu serta mewujudkan pribadi yang jujur, bersih, berwibawa, karyawan yang semakin ikut memiliki organisasi, tanggung jawab dalam keterlibatannya untuk mengembangkan organisasinya, rasa ikut memiliki besar. Etika profesi menjiwai karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu menyelesaikan dengan seksama, etos kerja tinggi dan penuh tanggung jawab sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan.

2. Motivasi Kerja

Siagian (2004 : 138), manusia dalam melakukan suatu kegiatan, dipengaruhi oleh daya dorong yang timbul dalam dirinya yang disebut motif internal, dan dapat dipengaruhi oleh daya dorong yang ditimbulkan dimana manusia itu berada disebut motif eksternal. Istilah motivasi kerja diberi arti yang berbeda oleh para ahli, meskipun beberapa ahli sepakat tentang motivasi kerja sebagai penggerak dari sebagian perilaku seseorang. Disamping itu, ada kesepakatan lain bahwa perilaku yang disebabkan oleh motivasi adalah perilaku yang mengarah kepada tujuan dan ada pada pengendalian secara sadar dari orang yang mempunyai perilaku seperti itu (Lawler, 1973:2).

Handoko (1997:33), menyatakan “ motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan ”. Sedangkan menurut Robbins (1993:203) menyatakan bahwa “ terdapat tiga kata kunci dalam motivasi yaitu : *Efford, Organization, dan Need* “.

Atkinson (1964 : 1) mengemukakan suatu pendapat bahwa studi tentang motivasi harus melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu. Bindra seperti yang dikutip oleh Lawler (1973 : 2) menambahkan bagi terarahnya motivasi kerja kepada tujuan tertentu. Jones (1955) seperti yang oleh Lawler (1973 : 2) mengatakan bahwa motivasi “berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisasi ketika semua ini berlangsung“, begitu pula Vrom (1964) seperti yang diikuti Lawler (1973 : 6) mengatakan istilah motivasi menunjuk kepada suatu proses yang meliputi berbagai pilihan yang dibuat oleh orang atau organisasi yang lebih rendah diantara berbagai berbagai bentuk alternative dari aktivitas sukarela.

Definisi lain tentang motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Campbell dan Prinhard (1976 : 65) berhubungan dengan :

- a. Arah Perilaku;
- b. Kekuatan respon atau usaha individu memilih untuk mengikuti tindakan tertentu dan;
- c. Ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Dominkus (1993 : 5) mengidentifikasi motivasi kerja sebagai kajian terhadap :

- a. Apa yang menimbulkan dorongan untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam kegiatan kerja.
- b. Tujuan-tujuan apa yang ada dalam organisasi kerja yang menjadi sasaran dari dorongan berperilaku ini.
- c. Bagaimana proses terjadinya hubungan antara apa yang menimbulkan dorongan itu dengan tujuan.

Motivasi menurut pendapat Zainun (2001:30), menyatakan sebagai berikut :

“Motivasi itu tampak dalam dua segi berbeda, disatu pihak kalau dilihat dari seginya yang aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari seginya secara pasif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai perangsang untuk dapat mengerahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan”.

Moerir (2000 : 136), menyatakan bahwa motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut.

Menurut As'ad (2001 : 120) *motive* seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan sebagai berikut (As'ad 2001 : 122):

- a. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun;
- b. Lingkungan dan tempat kerja yang baik;

- c. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri;
- d. Tantangan pekerjaan;
- e. Keistimewaan, kedudukan dan gengsi pribadi;
- f. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan; dan
- g. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan

Berdasarkan beberapa pandangan atau pendapat tentang definisi motivasi kerja akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam organisasi pemerintah disamping dipengaruhi faktor-faktor diluar dirinya sendiri, dalam istilah perilaku manusia dipengaruhi oleh motif.

Menurut Suradinata (1998 : 82-83) untuk penyelenggaraan motivasi kerja maka perlu melaksanakan di antaranya sebagai berikut.

“Untuk melaksanakan motivasi bukanlah satu-satunya misalnya gaji melainkan banyak usaha lain, namun demikian gaji sangat berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan dan motivasi kerja baik diluar kerja maupun didalam lingkungan tempat kerja/jabatan (*on the job satisfactio*)”.

Sudah jelas bahwa gaji bukan satu-satunya motivator untuk pegawai, tetapi banyak usaha lainnya yang dapat ditentukan melalui Struktur Organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai, hubungan harmonis, adanya pengalamannya serta dihargai yang sesuai dengan kemampuan profesinya pun merupakan motivasi yang dibutuhkan.

Secara teoritis terdapat sejumlah teori yaitu (1) teori Maslow dengan jenjang hirarki kebutuhannya, (2) teori McGregor dengan teori X dan Y-nya, (3) teori Herzberg dengan teori dua faktornya, (4) teori Aldefefer dengan teori ERG-nya,

(5) teori Mc. Clelland dengan tiga kebutuhannya, (6) teori Locke dengan *goal setting theory*, (7) teori Steer dan Porter dengan *reinforcement theory*, (8) teori Adams dengan *equity theory*, teori Vroom dengan *expectancy theory* (Robbin, 1993:176).

Namun dari sejumlah teori motivasi tersebut diatas minimal terdapat tiga teori penting tentang motivasi yang perlu dibahas pada penelitian ini yaitu :

1. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow;
2. Teori dua-faktor dari Herzberg dan;
3. Teori Mc. Clelland.

Adanya ketiga teori tentang motivasi ini telah memotivasi orang khususnya para pemimpin untuk menerapkannya dalam praktek manajemen termasuk dalam manajemen sumber daya bidang ilmu administrasi publik. Teori ini tetap terkenal dan mempunyai pengaruh yang besar bagi para pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya (As'ad , 2001 : 142).

a. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi secara umum merupakan rangsangan atau dorongan terhadap pegawai untuk bekerja dengan segiat-giatnya, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Untuk dapat meningkatkan motivasi seseorang, maka terlebih dahulu harus mengetahui apa yang paling dibutuhkan oleh orang tersebut, karena sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang/staf belum tentu dapat meningkatkan motivasi bagi orang/staf lain.

Untuk itulah berdasarkan jenisnya motivasi dibagi dua macam, yaitu sebagai berikut.

1) Insentif berupa uang (*Material Incentive*)

Material Incentive adalah suatu cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi dengan nilai barang atau benda.

Adapun pemberiannya dilakukan dengan cara berikut.

a) Gaji yang cukup

Pengertian cukup di sini adalah relatif sifatnya, tetapi dapat diartikan sebagai jumlah yang mampu dibayarkan organisasi pada pegawainya tanpa menimbulkan kerugian, sehingga gaji yang diterima dapat memberikan semangat dan gairah kerja pada diri pegawai tersebut.

b) Tunjangan-tunjangan

Baik berupa tunjangan tambahan penghasilan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak, dan sebagainya.

c) Pemberian uang transport.

d) Pemberian penggantian premi asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dan sebagainya.

e) Pemberian/penggantian biaya berobat termasuk istri dan pegawai tersebut.

f) Insentif, bonus, atau rangsangan lain yang dapat diberikan organisasi kepada pegawainya.

2) Insentif tidak berupa uang (*Non Material Incentive*)

Adapun *Non Material Incentive* adalah suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan atau organisasi dalam rangka memberikan rangsangan kepada pegawainya untuk bekerja giat dengan cara sebagai berikut :

a) Promosi yang Obyektif

Dalam melakukan kebijakan promosi, suatu organisasi harus mempertimbangkan semua syarat yang telah ditetapkan. Misalnya tentang prestasi kerja, kepangkatan, tanggung jawab, tingkat pendidikan, kejujuran, dan loyalitas. Sebaiknya menghindarkan dari tindakan pilih kasih dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat promosi. Promosi yang dilakukan hendaknya selalu diikuti oleh tugas, tanggung-jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

b) Wakil-wakil pegawai turut serta dalam pengambilan keputusan

Dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya organisasi mengikutsertakan secara langsung pegawai yang mempunyai tugas untuk melaksanakan keputusan yang dibuat tersebut, dengan tujuan agar keputusan yang dibuat akan lebih baik. Selain itu, para pegawai akan merasa dihargai sehingga akan membuat pegawai ikut merasa bertanggung jawab terhadap terlaksananya keputusan tersebut.

c) Organisasi

Untuk menghindari kebosanan dan ketegangan kerja bagi pegawai, organisasi sekali-kali perlu menciptakan suasana santai antara lain dengan mengadakan rekreasi. Rekreasi ini diharapkan akan dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja baru dalam diri pegawai.

d) Latihan yang sistematis

Latihan ini ditujukan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan serta pengertian dari para pegawai. Pelaksanaan latihan yang sistematis dan disertai dengan evaluasi, diharapkan dapat mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien.

e) Penempatan yang tepat

Penempatan yang tepat berarti menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian/keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya lembaga kurang lancar, dan semangat serta kegairahan kerja akan menurun, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

f) Sistem penghargaan yang diberikan organisasi

Semangat kerja pegawai akan timbul jika mereka mempunyai harapan akan memperoleh penghargaan. Misalnya, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, berupa kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, kenaikan pangkat istimewa, dan sebagainya.

g) Pemberian informasi tentang organisasi

Pemberian informasi yang jelas tentang keadaan organisasi akan sangat berguna untuk menghindari adanya desas-desus yang salah tentang organisasi.

h) Lingkungan yang menyenangkan

Setiap organisasi harus mengusahakan agar lingkungan kerja menyenangkan untuk bekerja, misalnya lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, lingkungan kerja yang aman, dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti suatu rangsangan atau dorongan dari dalam, *inner, drive*, yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi dalam ilmu kepemimpinan merupakan proses bagaimana menumbuhkan dan menimbulkan dorongan supaya seseorang/staf dapat berbuat atau bekerja dengan baik.

Simanjuntak (2000 : 182), motivasi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan dalam tiga golongan yaitu :

- 1) Latar belakang
- 2) Sikap pribadi
- 3) Harapan, keinginan dan ambisi.

Latar belakang dan pengalaman, harapan dan keinginan seseorang akan mempengaruhi sikap pribadinya, yang pada akhirnya secara sendiri atau bersama-sama juga akan mempengaruhi motivasi. Motivasi sebagai inti kepemimpinan

adalah bagaimana menimbulkan dorongan kerja kepada seseorang/staf dengan memahami latar belakang dan pengalamannya, mengerti sikap pribadinya, serta mencoba mengenal apa yang menjadi harapan, keinginan, dan ambisinya, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

Menurut Simanjuntak (2000 : 184) bahwa “mengenai sikap pribadi seseorang dapat diketahui melalui kuesioner dan wawancara. Namun harus disadari bahwa harapan dan keinginan seseorang relatif sulit diketahui, karena hal itu sering tidak dinyatakan oleh yang bersangkutan secara terang-terangan“. Harapan-harapan dan cita-cita setiap orang ternyata berkembang terus sesuai dengan perkembangan zaman. Harapan-harapan dan cita-cita seseorang terus meningkat dengan diperkenalkannya wawasan-wawasan baru yang lebih luas. Dengan kata lain, seseorang menyatakan keinginannya yang relatif sederhana, mungkin karena dia belum melihat kesempatan, kemungkinan, atau alternatif yang lebih luas.

Masalah lain yang sering muncul adalah bahwa apa yang dianggap pemimpin dibutuhkan pegawai, sering tidak sesuai dengan apa yang dipikirkan/dinginkan pegawai itu sendiri perlu untuk dirinya. Misalnya pemimpin menganggap yang paling penting bagi pegawai adalah upah yang baik, sedangkan pegawai sendiri menganggapnya sebagai urutan kelima. Sebaliknya pegawai menganggap yang terpenting adalah penghargaan pemimpin atas pekerjaan pegawai, sedangkan pemimpin menganggapnya hanya sebagai urutan kedelapan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa salah satu tugas utama pemimpin adalah menumbuhkan motivasi bawahan agar terdorong melakukan pekerjaan secara produktif. Berdasarkan uraian di atas, bahwa yang dimaksud

dengan motivasi kerja adalah suatu upaya dari organisasi dalam menggerakkan pegawainya untuk menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan organisasi sebagai tujuan bersama.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung dua pengertian yaitu filosofis dan teknis. Secara filosofis, pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan dan cara kerja ini harus lebih baik dari kehidupan dan cara kerja kemarin, dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Dengan demikian, produktivitas mengandung pengertian perbaikan secara relatif, Simanjuntak (2000 : 208).

Sikap yang demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sikap demikian akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka terhadap kritik, ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Terbuka pada ide-ide baru tidak perlu diartikan sebagai tidak mempunyai pendirian. Sebaliknya bersifat hati-hati atau kritis terhadap pembaharuan tidak perlu diartikan sebagai konservatif atau tertutup kepada perbaikan.

Dilihat dari segi teknis, produktivitas adalah penggunaan semua sumber yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu secara optimal. Produktivitas menyangkut penghematan biaya atau efisiensi penggunaan sumber-sumber serta menyangkut, kuantitas dan nilai luaran yang dicapai melalui proses produksi. Atau pengertian lain produktivitas adalah perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Untuk menghasilkan barang yang berbeda,

dapat digunakan sumber-sumber yang berbeda dalam proporsi yang berbeda dan dengan harga yang berbeda. Sebaliknya satu proses produksi dapat menghasilkan lebih dari satu jenis luaran dalam bentuk jenis dan nilai yang berbeda.

Menurut Paul (1980) yang dikutip oleh Stoner (1992 : 19) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut : “Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.”

Kemudian menurut John Kedrick yang dikutip oleh James A.F. Stoner (1992 : 19) sebagai berikut : “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (output) berupa barang dan jasa dengan masukan (input) berupa sumber daya atau bukan yang digunakan dalam proses produksi.”

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Sinungan (2005 : 18) adalah :

“Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik bentuk dana nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan”

Produktivitas dalam setiap sistem (ekonomi, organisasi dan individu) adalah *output per unit*, istilah ini biasanya menunjukkan *output* barang atau jasa-jasa per jam kerja, untuk ekonomi, produktivitas itu paling lazim diukur dengan output per jam kerja orang di pasar (pada umumnya menunjukkan produktivitas buruh, walaupun banyak faktor-faktor lain yang terlibat di samping efisiensi buruh). Pada dasarnya, produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individual.

Menurut Silalahi (2000 : 191) mengungkapkan bahwa, produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan performane. Performance tidak lain adalah tindak nilai

perilaku seorang pegawai terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*), dan tugas (*tasks*) yang dituntut oleh persyaratan jabatan (*jobrequirements*). Ketiga komponen pekerjaan ini harus dilihat dari segi prosedur dan perusahaan kerja. Jadi performance merupakan resultante dari fungsi persyaratan jabatan dan prosedur/organisasi kerja. Jika persyaratan kerja yang eksak di lengkapi dengan Prosedur dan Organisasi kerja yang kurang mantap, maka performance akan terpengaruh dan demikian sebaliknya.

Secara empiris dalam dunia ketenagakerjaan terdapat apa yang dinamakan "pekerjaan" dan "profesi". Pekerjaan mempunyai sasaran utama, yakni imbalan. Harapan ini tidak jelek, namun untuk mencapai imbalan yang sebesar-besarnya ada kalanya berbagai cara dan upaya ditempuh. Hasil pekerjaan dinilai dalam bentuk hasilnya.

Pengetahuan manajer tentang manajemen sumber daya manusia harus di perluas. Manajer personalia haruslah seorang ahli dalam ketenagakerjaan dan tidak dari sembarang disiplin. Jika usaha untuk meningkatkan produktivitas organisasi meliputi seluruh anggota organisasi dan semua sistem serta prosedurnya, maka hal tersebut merupakan pendekatan yang benar-benar strategis untuk manajemen produktivitas.

Kast dan James E. Resenzwig dalam Simanjuntak (2000 : 514), menyebutkan bahwa produktivitas merupakan titik sentral pembicaraan dalam teori organisasi. Dijelaskan melalui "Model produktivitas *suitor meister*", banyak faktor lingkungan kerja baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung pada produktivitas kerja, di bawah ini adalah faktor-faktor utama yang memberikan pengaruh pada prestasi kerja dan produktivitas pegawai.

Simanjuntak (2000 : 516), faktor yang memberikan pengaruh langsung pada produktivitas adalah :

- a. Pengembangan teknologi untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui penggunaan teknologi produksi yang semakin baik, penemuan-penemuan di bidang teknologi mendukung gagasan-gagasan peningkatan produktivitas mudah dicapai.
- b. Bahan baku, dengan ketersediaan bahan baku maka produktivitas industri dapat tercapai karena suplai yang lancar untuk memenuhi persediaan bahan baku di gudang-gudang.
- c. Prestasi kerja pegawai, masalah motivasi yang berpengaruh pada produktivitas kerja adalah motivasi berprestasi (dorongan dari dalam diri seseorang untuk selalu berprestasi dan meningkatkan mutu kerjanya serta selalu mengusahakan kehidupan hari esok yang lebih baik).

Faktor yang berpengaruh tidak langsung (faktor lingkungan), meliputi faktor-faktor berikut ini (Simanjuntak, 2000 : 517).

- a. Kemampuan kerja, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Faktor keterampilan, ditentukan oleh sikap, kepribadian, minat dan latihan serta pengalaman. Faktor pengetahuan, ditentukan oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat pada pekerjaan.
- b. Motivasi, memberi pengaruh langsung pada prestasi kerja.
- c. Kondisi sosial, mendapat pengaruh dan keadaan organisasi formal maupun tidak formal, kepemimpinan dari pimpinannya.

- d. Kebutuhan individu, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pegawai, aktivitas di luar pekerjaan dan tingkat aspirasi.
- e. Kondisi fisik, yang berpengaruh pada motivasi kerja banyak ditentukan oleh sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja.

Menurut Simanjuntak (2000 : 525) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan dalam 5 (lima) faktor utama yaitu :

- a. Pendidikan dan latihan
Pendidikan menambah dan membentuk pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai yang diharapkan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dengan demikian tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.
- b. Penghasilan dan jaminan sosial
Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih giat lagi. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem pengupahannya. Pegawai yang produktif biasanya memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik juga.
- c. Kesempatan kerja
Tingkat produktivitas kerja seseorang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :
Kesempatan untuk bekerja
 - a. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang
 - b. Kesempatan mengembangkan diri (pengembangan karir).
- d. Manajemen
Efisiensi dan efektifitas dapat diperoleh melalui penerapan fungsi manajemen seperti; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, dengan demikian manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas kerja.
- e. Kebijakan pemerintah
Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, perizinan perusahaan, teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan pemerintah yang dikeluarkan di bidang tersebut mempengaruhi produktivitas kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Produktivitas dikembangkan untuk mengatur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambahan atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas yang meningkat berarti *performance* yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan, dan itu berarti akan dapat menekan besarnya biaya per unit.

Prinsip manajemen merupakan salah satu cara peningkatan produktivitas yaitu dengan peningkatan efisien dengan mengurangi kebocoran sumber-sumber yang digunakan secara maksimal, termasuk barang modal, bahan-bahan mentah dan setengah jadi dan tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber termasuk dikendalikan secara berdaya guna dan tepat guna.

Oleh karena itu, bila sistem manajemen suatu organisasi diorientasikan pada produktivitas kerja pegawai perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang memberi pengaruh pada produktivitas seperti dijelaskan di atas.

Meningkatnya produktivitas kerja merupakan cara utama untuk meningkatkan harkat manusia dari keadaan yang sangat miskin ke arah tingkat kemakmuran yang jauh lebih baik. Hal ini merupakan suatu yang wajar karena pada dasarnya manusia mempunyai naluri keinginan untuk memperbaiki standar hidup yang rendah menuju standar hidup yang lebih tinggi.

Produktivitas adalah suatu pekerjaan yang sebagian besar tergantung kepada kemampuan para pekerja untuk meningkatkan sesuatu dengan baik dalam bentuk barang ataupun jasa, karena kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan hal

tersebut sangatlah tergantung kepada pimpinan organisasi terhadap pegawainya adalah sangat penting dalam manajemen.

Pada dasarnya bahwa semua kegiatan di dalam suatu organisasi adalah ditujukan untuk bagaimana agar hasil kerja organisasi atau produktivitas menjadi meningkat. Hal ini tidak terkecuali bahwa program pendidikan dan latihan pegawai harus juga diarahkan pada bagaimana produktivitas kerja menjadi tinggi. Dengan demikian program pendidikan dan latihan pegawai yang dibuat harus mampu merangsang tenaga kerja lebih baik dan menjamin pengetahuan pegawai menjadi meningkat.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja salah satu faktor yang penting adalah apakah program pendidikan dan latihan layak dilakukan, karena program pendidikan dan latihan pegawai didasarkan kepada kemampuan organisasi dan merupakan salah satu motivasi produktivitas pegawai.

Pada umumnya masalah produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Namun tolak ukur penentuan produktivitas di setiap organisasi seringkali berbeda-beda, walaupun organisasi tersebut menghasilkan produk yang sama dengan organisasi lain, karena itu perlu kita memahami dahulu apa yang dimaksud dengan tenaga kerja atau pegawai.

Menurut Santoso yang dikutip Simanjuntak (2000 : 521), menjelaskan bahwa : “Istilah tenaga kerja itu sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan (dalam hubungan kerja atau swa-kerja) maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan”

Seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, jika ia mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Sampai saat ini pegawai dijadikan faktor pengukur produktivitas, hal ini disebabkan besarnya biaya yang dibutuhkan atau dikeluarkan untuk pegawai sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa dan masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung daripada masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara masukan dan keluaran, yang dimana setiap masukan yang dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu apakah dalam bentuk produk maupun jasa harus dibandingkan dengan nilai produk maupun jasa harus dibandingkan dengan nilai produk/jasa tersebut. Jika perbandingannya kecil, maka dikatakanlah produktivitasnya rendah dan sebaliknya.

Teknik latihan kerja yang dapat dibagi beberapa bagian, masing-masing dengan sasaran tersendiri, antara lain :

- a. Latihan kerja umum untuk meningkatkan kemampuan pekerja di beberapa jenis industri.
- b. Latihan kerja khusus untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan dalam bidang tertentu.
- c. Latihan kerja pemagangan yang bertujuan mengembangkan latihan khusus sesuatu jabatan atau pekerjaan.

Kedua teknik di atas dapat memenuhi sebagian atau keseluruhan kriteria di atas, tetapi tergantung pada sasaran yang hendak di capai. Sasaran yang dimaksud adalah nilai tambah pekerja itu.

Dari uraian tersebut di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan baik barang ataupun jasa dengan harapan meningkatkan produktivitas kerja akan membawa pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai dan ini akan dapat dicapai bilamana pegawai tersebut mempunyai sikap mental dan berpandangan yang luas, dan kualitas hidup itu dapat dicapai hanya dengan cara bekerja yang efektif dan efisien.

C. Kerangka Pemikiran

1. Alur Pemikiran

Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 32 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah, Visi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah adalah mengembangkan dan menyimpan Arsip Nasional dan Daerah Kabupaten Bangka Tengah secara tertib dan teratur melalui peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur. Sumber daya manusia aparatur adalah Pegawai Negeri Sipil selaku arsiparis pada masing-masing SKPD sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang intelektual, manajerial dalam melaksanakan tugas khususnya dibidang kearsipan secara profesional.

Sedangkan Misi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah adalah :

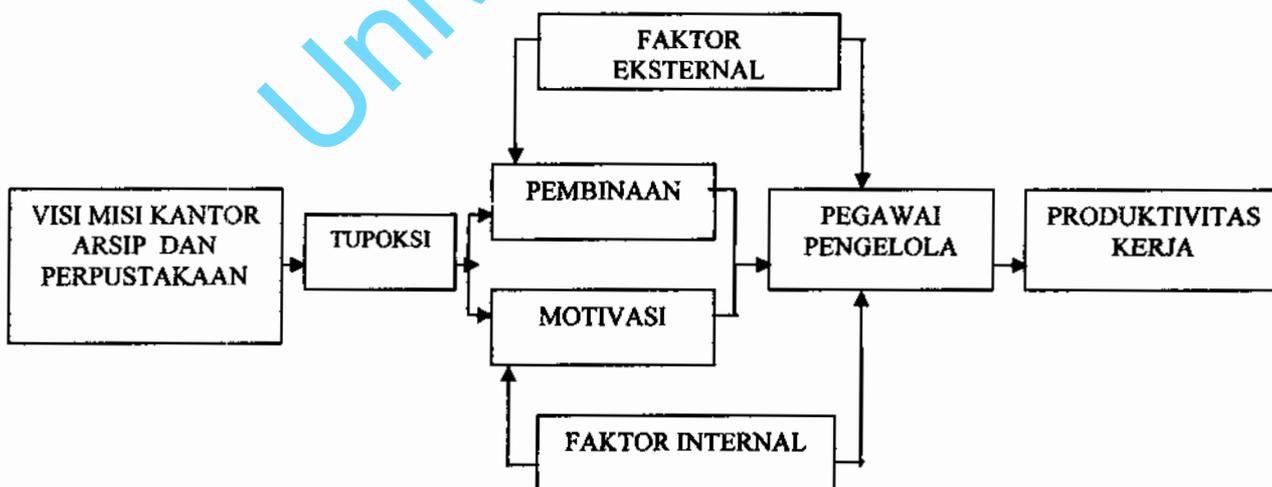
- a. Menyelenggarakan pembinaan kearsipan.
- b. Mengusahakan terwujudnya SDM pengelola arsip yang profesional.

- c. Menumbuhkan unit-unit kearsipan secara sinergis antara pemerintah, swasta dan masyarakat.
- d. Mewujudkan sarana dan prasarana kearsipan sesuai standar.

Tugas Pokok Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kearsipan dan perpustakaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kearsipan dan perpustakaan; dan
- d. Pembinaan staf yang ada di bawahnya.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1. menjelaskan bahwa alur pikir yang digunakan dalam penelitian ini bertitik tolak dari masih rendahnya produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang dipengaruhi oleh pembinaan dan motivasi yang belum optimal sehingga dapat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai dalam mewujudkan visi dan misi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah. Pada penelitian ini akan dijawab dan dibatasi pada apakah pembinaan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja para arsiparis.

2. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pikiran di atas maka proposisi yang akan dikembangkan menjadi hipotesis penelitian dalam pengelolaan kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Semakin baik pembinaan pegawai, maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
2. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
3. Semakin baik pembinaan dan motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Bangka Tengah.

D. Definisi Konsep dan Operasional

Untuk memudahkan penelitian, pada bagian ini akan menguraikan mengenai definisi atau batasan dari variabel-variabel yang ada beserta indikator-indikator untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun definisi dari variabel tersebut adalah:

1. Pembinaan Pegawai Pengelola Kearsipan

Didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh masing-masing Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah untuk memperbaiki kemampuan kerja para pegawai pengelola kearsipan/arsiparis serta membantu para arsiparis dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya agar dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan.

Untuk lebih jelasnya dimensi dan indikator dari variabel ini dapat dilihat pada tabel di sebelah berikut ini.

Tabel 2.2
Kisi-kisi Operasional Instrumen Variabel Pembinaan (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Pembinaan (X ₁)	Disiplin kerja	- Sikap dan Perilaku	1
		- Ketaatan dan kepatuhan	2
		- Pengambilan Keputusan	3
		- Pengawasan dan evaluasi	4
	Karier	- Pendidikan dan Pelatihan	5
		- Adil	6
		- Informasi	7
		- Kesempatan	8
		- Prestasi Kerja	9
		- Kepedulian Pemimpin	10
	Etika Profesi	- Tugas dan tanggung jawab	11
		- Kesetiaan dan Loyalitas	12
		- Partisipasi aktif	13
		- Komitmen	14
		- Kepuasan Kerja	15

Sumber: Handoko (2001), Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara (BKN : 2004), Sastrohadiwiryo (2003), Saydam (1997), Rumanti (2002).

Tabel di atas digunakan untuk pembuktian terhadap X₁ ataupun data pembuktian pendukung akan dilaksanakan penelitiannya dengan mengadakan koesioner sebanyak 15 pertanyaan berdasarkan dimensi dan indikator yang ditetapkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu upaya dari organisasi dalam menggerakkan para pegawai pengelola kearsipan/arsiparis untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam mencapai hasil yang diharapkan bersama dalam mengelola kearsipan di Lingkungan SKPD masing-masing.. Untuk lebih jelasnya dimensi dan indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.3
Kisi-kisi Operasional Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan	- Hubungan kerja yang menyenangkan	1
		- Kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan	2
		- Pengakuan diri sebagai manusia	3
		- Peningkatan kapasitas kerja	4
		- Pemberian kesempatan pelatihan	5
	Harapan	- Perlakuan yang adil	6
		- Jaminan dan keamanan kerja	7
		- Penghargaan prestasi kerja	8
		- Perasaan tenang waktu bekerja	9
		- Peningkatan karier	10
	Insentif	- Gaji yang sepadan	11
		- Jaminan kesehatan	12
		- Pemberian bonus	13
		- Jaminan hari tua	14
		- Jaminan pendidikan	15

Sumber : As'ad (2001:120)

Tabel di samping digunakan untuk pembuktian terhadap X_2 ataupun data pembuktian pendukung akan dilaksanakan penelitiannya dengan mengadakan kuesioner sebanyak 15 pertanyaan berdasarkan dimensi dan indikator yang ditetapkan.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran dan masukan baik barang ataupun jasa dengan harapan meningkatkan produktivitas kerja akan membawa pengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai dan ini akan dapat dicapai apabila pegawai tersebut mempunyai sikap mental dan pandangan wawasan yang luas, bahwa kualitas hidup itu dapat dicapai hanya dengan cara bekerja yang efektif dan efisien. Adapun dimensi dan indikator dari variabel tersebut dapat dilihat pada kisi-kisi variabel di sebelah sebagai berikut.

Tabel 2.4
Kisi-kisi Operasional Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Produktivitas Kerja (Y)	Efisiensi	- Pengembangan teknologi	1
		- Keahlian manajemen	2
		- Tanggungjawab	3
	Masukan	- Prestasi kerja pegawai	4
		- Kemampuan kerja	5
		- Profesional	6
		- Kemampuan belajar	7
	Keluaran	- Kreatif	8
		- Kualitas kerja	9
		- Kebutuhan individu	10
		- Kondisi fisik	11
		- Penyelesaian pekerjaan	12
		- Perangkat lunak	13
		- Standar mutu	14
		- Inisiatif	15

Sumber : Muchdarsyah Sinungan (2005:56)

Tabel di atas digunakan untuk melakukan pembuktian terhadap Y ataupun data pembuktian pendukung akan dilaksanakan penelitiannya dengan mengadakan kuesioner sebanyak 15 pertanyaan berdasarkan dimensi dan indikator yang ditetapkan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Ditinjau dari jenisnya penelitian ini bersifat eksplanatoris, yang menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu pembinaan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai dan akan dilaksanakan dengan menggunakan seluruh sumber data sebagai subjek penelitian, dengan demikian penelitian ini adalah penelitian populasi yang juga disebut sensus oleh Arikunto (2006 : 131).

Data dan informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dari responden dengan menggunakan besarnya pengaruh kuesioner selanjutnya dilakukan penyusunan data serta menganalisis besarnya pengaruh dengan menggunakan statistik parametrik untuk menentukan nilai skor variabel independen (bebas) dan variabel dependent (terikat). Selain itu penelitian ini juga menggunakan desain *dominant-less dominant* (Creswell, 1994:184) dengan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi dari arti data yang telah diambil.

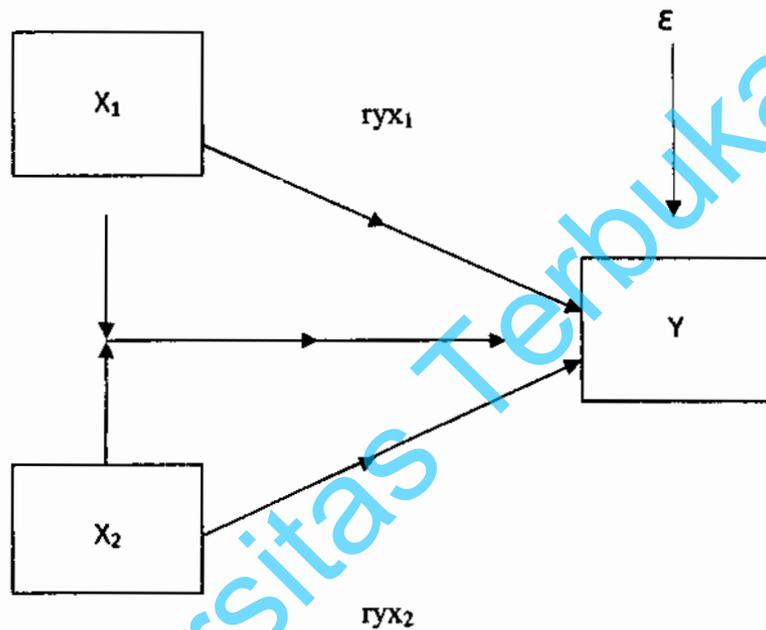
Penelitian ini menggunakan data-data yang bersifat kualitatif yang bersifat eksplanatoris. Data didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden berupa data ordinal. Data ordinal adalah data yang berasal dari penggunaan skala Likert yang menunjukkan tingkatan jawaban responden yang dilambangkan atau dikategorikan sebagai angka dan bukan merupakan angka sebenarnya.

Pada penelitian ini, peneliti akan membuktikan pengaruh dua variabel yakni pembinaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga pada

akhirnya akan diperoleh suatu data penelitian yang utuh, terintegrasi dan mampu menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dan dirumuskan pada bab satu.

Jika digambarkan dalam bentuk bagan keterkaitan antara variabel maka desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1
Keterkaitan Antar Variabel



Keterangan :

- X_1 = Pembinaan Pegawai
- X_2 = Motivasi Kerja
- Y = Produktivitas Kerja
- ryx_1 = Parameter struktural pengaruh X_1 terhadap Y
- ryx_2 = Parameter struktural pengaruh X_2 terhadap Y

Pada penelitian ini diajukan tiga buah variabel yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan membentuk suatu kerangka penelitian yang utuh. Ketiga variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas yang pertama dinyatakan dengan X_1 , yaitu mengenai Pembinaan Pegawai.

2. Variabel bebas yang kedua dinyatakan dengan X_2 , yaitu mengenai Motivasi Kerja.
3. Variabel terikat yang dinyatakan dengan Y, yaitu Produktivitas Kerja.

Dari gambar diatas diketahui bahwa X_1 maupun X_2 secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

B. Populasi

Menurut Sugiyono (2004 : 57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Secara umum populasi dimaksudkan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2004:22).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pengelola kearsipan/arsiparis pada masing-masing SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yaitu sebanyak 45 orang. Berdasarkan studi pendahuluan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengelola kearsipan (arsiparis) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang berjumlah 45 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari seluruh unit kerja/unit pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah dengan rincian sebagai berikut :

a. Sekretariat Daerah	= 8 orang
b. Sekretariat DPRD	= 2 orang
c. Sekretariat Korpri	= 1 orang
d. Dinas	= 6 orang
e. Badan	= 5 orang
f. Kantor	= 6 orang
g. Kecamatan	= 9 orang
h. Kelurahan	= 6 orang
i. RSUD	= 2 orang
Jumlah	= 45 orang

Gambaran populasi di atas menjelaskan jumlah tenaga pengelola kearsipan seluruhnya dijadikan sampel yakni sebanyak 45 orang dari berbagai SKPD (data didapat dari masing-masing SKPD), hal ini dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti kecil yaitu kurang dari 100 (seratus) orang, untuk ketepatan hasil penelitian maka peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Peneliti menggunakan sampling jenuh atau teknik sampling dengan cara sensus.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian lapangan ini instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner berupa angket atau kuesioner. Instrumen Pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden, adapun yang menjadi responden ialah para pegawai atau tenaga pengelola

kearsipan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah sebanyak 45 orang, adapun kuesioner yang diajukan ialah pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang variasi jawabannya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan setiap jawabannya yang tersedia diberi nilai sebagai berikut :

- Apabila jawaban “sangat setuju” diberi nilai 5
- Apabila jawaban “setuju” diberi nilai 4
- Apabila jawaban “ragu-ragu” diberi nilai 3
- Apabila jawaban “tidak setuju” diberi nilai 2
- Apabila jawaban “sangat tidak setuju” diberi nilai 1

Selain itu juga dalam penelitian menggunakan kuesioner terbuka (wawancara), dengan maksud agar peneliti dapat mengukur pendapat dan sikap dari para responden, selain itu peneliti juga menggunakan suatu tabel dimana terdapat jumlah serta persentase dari para responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Sugiyono (2003:156) mengemukakan bahwa : “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Penelitian merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, terarah dan bertujuan”. Atas dasar pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pengumpulan data adalah merupakan penghimpunan dengan terencana dan sistematis data yang relevan, sehingga tujuan penelitian untuk menjawab permasalahan maupun membuktikan hipotesis dapat terpenuhi dengan didukung data maupun instrumen penelitian yang memadai.

Adapun sumber data yang peneliti peroleh dalam penelitian ini yaitu :

b. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan dan belum dilakukan pengolahan lebih lanjut (Blaikie, 2003:18). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan pengamatan, wawancara, kuesioner/angket dalam bentuk berstruktur dan tertutup disertai kuesioner terbuka.

c. Data sekunder

Data sekunder adalah data mentah yang telah dikumpulkan pihak lain, baik untuk tujuan umum ataupun untuk tujuan khusus seperti proyek penelitian (Blaikie, 2003:18). Data sekunder diperoleh melalui data yang akan dan telah diteliti berupa hasil-hasil laporan, surat-surat, buku-buku, arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang berhasil dikumpulkan menggunakan alat bantu kalkulator dan komputer dengan program SPSS 15.0. Data ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi ordinal.

Analisis regresi ordinal merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel *random continue* berdasarkan nilai variabel kualitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas yaitu pembinaan pegawai dan motivasi kerja, didalam mewujudkan variabel terikat yaitu produktivitas kerja, maka akan digunakan persamaan regresi ordinal.

F. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) $H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh pembinaan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

$H_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh pembinaan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

2) $H_0 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

$H_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

3) $H_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh pembinaan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

$H_{1.2} \neq 0$ Terdapat pengaruh pembinaan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

G. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan/Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, bertujuan untuk meneliti Pengaruh Pembinaan dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Adapun lamanya penelitian diperkirakan memerlukan waktu selama 4 (empat) bulan. Kegiatan diawali dengan mengamati obyek yang akan diteliti, selanjutnya melakukan penelitian di lapangan berupa pengumpulan data sampai dengan proses pengolahan data dan penyusunannya dalam bentuk laporan hasil penelitian, serta waktu perkiraan ujian tesis.

Universitas Terbuka

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Demografi

Kabupaten Bangka Tengah merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, hasil pemekaran dari Kabupaten Bangka yang resmi dibentuk pada tanggal 25 Februari 2003 berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Bangka Tengah, Bangka Barat dan Belitung Timur.

Kabupaten Bangka Tengah memiliki luas wilayah daratan 2.155,77 km² atau 215.577 Ha. Dikelilingi oleh 12 pulau-pulau kecil dengan panjang garis pantai ± 195 km. Secara geografis terletak pada 2o11'–2o46' LS dan 105o48'–106o51' BT. Secara administratif Kabupaten Bangka Tengah terbagi menjadi 6 kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan Koba, dengan luas wilayah 932,56 km
2. Kecamatan Pangkalan Baru, dengan luas wilayah 282,27 km
3. Kecamatan Sungai Selan, dengan luas wilayah 694,00 km
4. Kecamatan Simpang Katis, dengan luas wilayah 246,94 km
5. Kecamatan Lubuk
6. Kecamatan Namang

Dengan rincian sebagai berikut, Kecamatan Koba terdiri dari 5 kelurahan, 6 Desa dan 11 dusun, Kecamatan Pangkalan Baru terdiri dari 1 kelurahan, 9 desa dan 16 dusun, Kecamatan Sungaiselan terdiri dari 1 kelurahan, 10 desa dan 20 dusun, Kecamatan Simpang Katis yang terdiri 10 desa dan 10 dusun,

Kecamatan Namang dengan 7 desa dan 5 dusun,serta Kecamatan Lubuk Besar dengan 8 desa dan 8 dusun.

Dengan demikian secara total terdapat 7 kelurahan, 50 desa dan 70 dusun di Kabupaten ini. Dari total 50 desa dan 7 kelurahan tersebut, 16 desa diantaranya merupakan desa pesisir pantai. Kabupaten Bangka Tengah beriklim Tropis Type A dengan variasi curah hujan antara 72,2 hingga 410,2 mm tiap bulan untuk tahun 2005, dengan curah hujan terendah pada bulan Februari. Suhu rata-rata daerah Kabupaten Bangka Tengah berdasarkan data dari Stasiun Meteorologi Pangkalpinang menunjukkan variasi antara 25,70 Celcius hingga 27,70 Celcius. Sedangkan kelembaban udara bervariasi antara 78 hingga 87 persen pada tahun 2005. Sementara intensitas penyinaran matahari pada tahun 2005 rata-rata bervariasi antara 19,0 hingga 57,3 persen dan tekanan udara antara 1008,9 hingga 1011,4 mb.

Tanah di daerah Kabupaten Bangka Tengah mempunyai PH rata-rata di bawah 5, didalamnya mengandung mineral biji timah dan bahan galian lainnya seperti: Pasir Kwarsa, Kaolin, Batu Gunung dan 4% lain-lain. Bentuk dan keadaan tanahnya adalah berbukit seperti Bukit Mangkol dengan ketinggian sekitar 395 meter dan lain-lain. Jenis tanah perbukitan tersebut adalah *Komplek Podsolik Coklat Kekuning-kuningan* dan *Litosol* berasal dari Batu *Plutonik Masam*, 51% berombak dan bergelombang, tanahnya berjenis Asosiasi Podsolik Coklat Kekuning-kuningan dengan bahan induk Komplek Batu pasir Kwarsit, 20% lembah/datar sampai berombak, jenis dan Batuan Plutonik Masam.

Tanahnya asosiasi Podsolik berasal dari Komplek Batu Pasir dan Kwarsit. 25% rawa dan bencab/datar dengan jenis tanahnya *Asosiasi Alluvial Hedromotif*

dan *Glei Humus* serta *Regosol* Kelabu Muda berasal dari endapan pasir dan tanah liat. Pada umumnya sungai-sungai di daerah Kabupaten Bangka Tengah berhulu di daerah perbukitan dan pegunungan dan bermuara di pantai laut. Sungai-sungai yang terdapat di daerah Kabupaten Bangka Tengah adalah: Sungai Selindung, Sungai Mesu, Sungai Selan, Sungai Kurau dan lain-lain. Sungai-sungai tersebut berfungsi sebagai sarana transportasi dan belum bermanfaat untuk pertanian dan perikanan karena para nelayan lebih cenderung mencari ikan ke laut. Pada dasarnya di Daerah Kabupaten Bangka Tengah tidak ada danau alam, hanya ada bekas penambangan bijih timah yang luas dan hingga menjadikannya seperti danau buatan yang disebut kolong.

Data terakhir hasil registrasi penduduk Kabupaten Bangka Tengah pada tahun 2005 menunjukkan jumlah penduduk mencapai 132.123 jiwa. Tersebar di Kecamatan Koba sebanyak 45.936 jiwa (34,77%), Kecamatan Pangkalan Baru sebanyak 42.703 jiwa (32,32%), Kecamatan Sungai Selan sebanyak 24.563 jiwa (18,59%), dan Kecamatan Simpang Katis 18.921 jiwa (14,32%).

Berdasarkan data yang tersedia pada tahun 2005, jumlah penduduk laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bangka Tengah relatif sama banyak yakni, penduduk laki-laki sebanyak 68.717 jiwa atau sekitar 52,00% dari seluruh penduduk dan penduduk perempuan sebanyak 63.406 jiwa atau 48,00% dari seluruh penduduk atau berbeda hanya 4,00%. Kabupaten Bangka Tengah memiliki tingkat kepadatan penduduk, 61 orang per km² pada tahun 2005.

Batas batas wilayah Kabupaten Bangka Tengah adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Bangka dan Kota Pangkalpinang.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Cina Selatan.

3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bangka Selatan.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Bangka.

B. Temuan

Sesuai dengan teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis mengumpulkan data lapangan, melalui observasi, dan penyebaran kuesioner kepada para responden. Dengan demikian penulis berhasil mengumpulkan data yang berupa data kualitatif kategorial atau data ordinal.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terdiri dari deskripsi data, dan pengujian hipotesis.

1. Deskripsi Data

Pentingnya arsip sebagai bahan bukti penyelenggaraan administrasi pemerintahan, kehidupan kebangsaan dan bahan pertanggungjawaban bagi kegiatan pemerintahan, hal ini tercantum dalam UU Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan yang sudah direvisi dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan.

Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah resmi terbentuk pada tahun 2008 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintahan Kabupaten Bangka Tengah, yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengarsip dan perpustakaan. Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah juga mempunyai fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai lingkup dan tugasnya.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

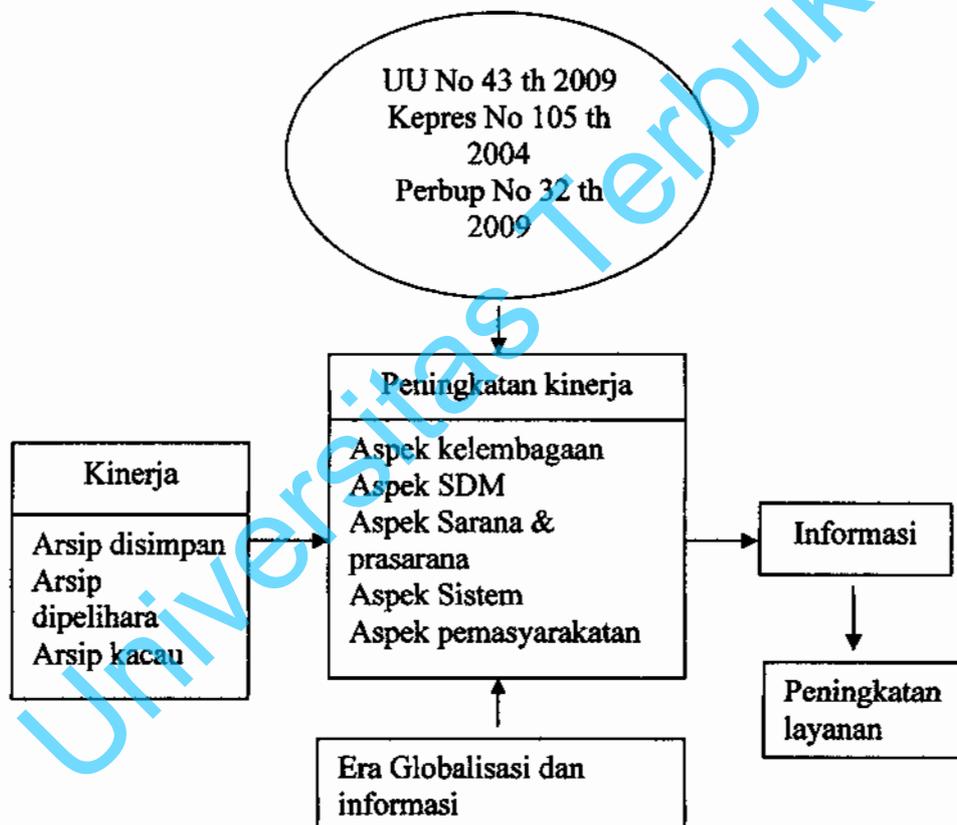
Pembangunan Daerah Kabupaten Bangka Tengah khususnya misi penyelenggaraan sistem pelayanan prima dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan administrasi pemerintah yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna serta meningkatkan pelayanan informasi kepada aparatur dan masyarakat luas. Menyadari akan tugas dan tanggungjawab sebagai pembina kearsipan, dipandang perlu untuk merumuskan suatu pola pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja dibidang kearsipan. Pola pembinaan yang telah, sedang dan akan diteruskan dilaksanakan bertumpu pada 5 aspek dominan yang secara simultan harus dibenahi serta perlu ditingkatkan. Adapun 5 aspek tersebut adalah :

- a. Aspek kelembagaan
- b. Aspek sumberdaya manusia
- c. Aspek sistem
- d. Aspek sarana dan prasarana
- e. Aspek pemasyarakatan

Pada usia yang masih sangat muda Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah dapat diamati bahwa kemutlakan dalam meningkatkan kinerja kelima aspek tersebut berpangkal pada praktek penyelenggaraan

kearsipan, khususnya di Lingkungan pemerintah daerah ternyata dalam praktek penyelenggaraan kearsipan masih terdapat perbedaan persepsi, atau dengan kata lain pengertian tentang arsip masih belum dipahami secara utuh oleh seluruh pegawai pengelola kearsipan.

Adapun sasaran sederhana pola pembinaan kinerja pegawai pengelola kearsipan yang dikembangkan oleh Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah dan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah dapat dilihat dari bagan berikut ini :



Gambar 4.1
Pola Pembinaan kinerja kearsipan Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah

Kinerja suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik bilamana dalam organisasi tersebut tidak didukung oleh tenaga SDM yang handal. Oleh sebab itu Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah memiliki personil sebagai berikut

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Kantor Arsip dan Perpustakaan
Kabupaten Bangka Tengah

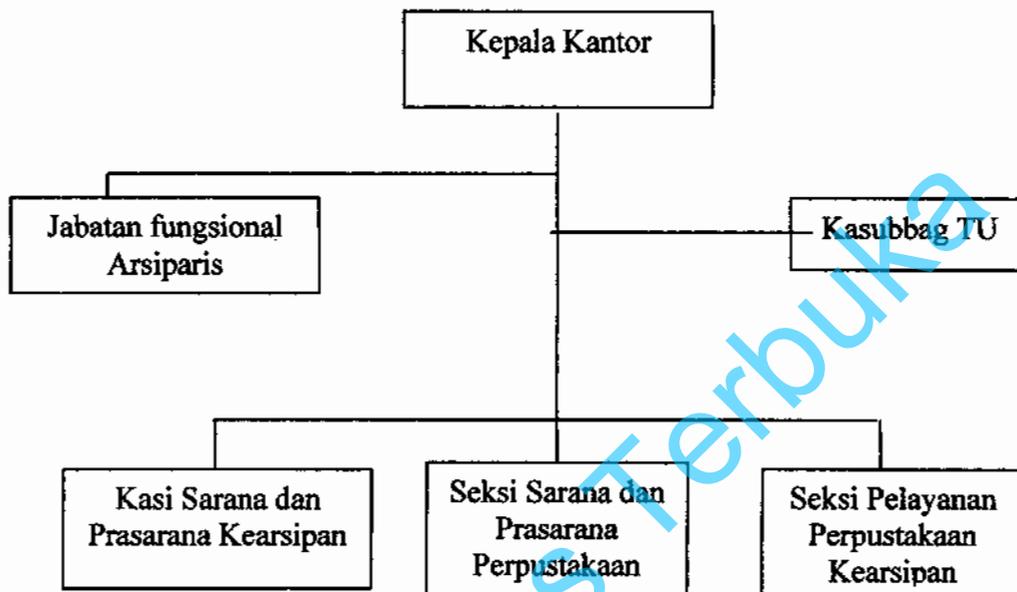
No	PNS / Golongan			PHT	Jumlah
	IV	III	II		
1	1	5	6		12
2				2	2
Jumlah	1	5	6	2	14

Sumber : Kantor Arsip dan Perpustakaan Tahun 2009

Jumlah arsiparis pada SKPD di Kabupaten Bangka Tengah dengan rincian sebagai berikut :

- a. Bagian sekretariat daerah = 8 orang
- b. Sekretariat DPRD = 2 orang
- c. Sekretariat Korpri = 1 orang
- d. Dinas = 6 orang
- e. Badan = 5 orang
- f. Kantor = 6 orang
- g. Kecamatan = 9 orang
- h. Kelurahan = 6 orang
- i. RSUD = 2 orang

Berdasarkan data di atas dengan jumlah arsiparis yang masih minim dalam setiap SKPD, membuat pekerjaan arsiparis begitu berat. Adapun struktur organisasi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah berdasarkan Perda Nomor 25 Tahun 2008 sebagai berikut.



Gambar 4.2
Pola Struktur Organisasi Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten
Bangka Tengah

Sebagai pembina kearsipan di Kabupaten Bangka Tengah, maka Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah bertugas melakukan pembinaan kepada arsiparis di seluruh SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, sehingga diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja dan pemahaman mengenai kearsipan secara utuh dan tujuan akhir dapat dicapai yaitu pelayanan kearsipan yang cepat dan akurat.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut masing-masing

adalah Pembinaan Pegawai (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan yang dijadikan sebagai variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Jumlah sumber penelitian yang dianalisis berdasarkan kuesioner yang sebanyak 45 butir pernyataan. Proses perhitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis data penelitian secara lengkap dapat diperiksa pada lembar lampiran. Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, karakteristik deskripsi data variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk variabel Pembinaan Pegawai (terlampir) karena berupa data ordinal yang merupakan data kualitatif maka Mean, Standar Deviasi, Variance, Range, Minimum, dan Maximum tidak dilakukan. Data yang bisa ditampilkan hasilnya adalah Modus dan Median, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Modus dan Median Data Variabel Pembinaan Pegawai (X_1)

		Statistics														
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	n	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Mode		5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 15 kuesioner yang disebarkan pada responden, semua responden menjawab dan mengembalikan kuesioner yang diajukan sehingga tidak ada data yang hilang, gambaran data penelitian berupa jawaban responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) yang terbagi dalam beberapa indikator dan pertanyaan, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Pertama

		Kuesioner 1			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	11.1
	4 (setuju)	16	35.6	35.6	46.7
	5 (sangat setuju)	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner pertama variabel pembinaan pegawai dengan indikator disiplin kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 16 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Kedua

		Kuesioner 2			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	4	8.9	8.9	13.3
	4 (setuju)	27	60.0	60.0	73.3
	5 (sangat setuju)	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua variabel pembinaan pegawai dengan indikator disiplin kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2(dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 (empat) orang, yang menjawab setuju 27 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Ketiga

Kuesioner 3

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	3	6.7	6.7	6.7
	3 (ragu-ragu)	7	15.6	15.6	22.2
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	75.6
	5 (sangat setuju)	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga variabel pembinaan pegawai dengan indikator disiplin kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3(tiga) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (tujuh) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja Pada Kuesioner Keempat

Kuesioner 4

		Frekuensi	Perasentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	15	33.3	33.3	40.0
	5 (sangat setuju)	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat variabel pembinaan pegawai dengan indikator disiplin kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 15 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator disiplin kerja yang disajikan di atas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.7
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Disiplin Kerja

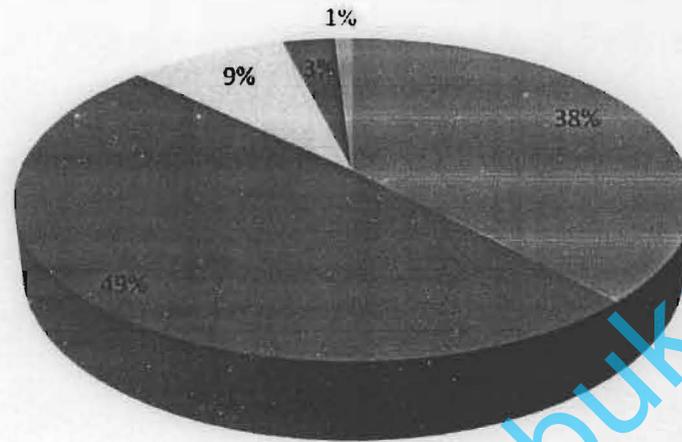
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	74	41	41
2	Setuju	82	46	87
3	Ragu-Ragu	16	9	96
4	Tidak Setuju	8	4	100
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	100
Total		180	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.7 terlihat bahwa frekwensi jawaban responden terhadap 4 butir kuesioner dari Variabel Pembinaan Pegawai dengan indikator Disiplin Kerja, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 74 kali atau sebanyak 41%, jawaban Setuju muncul sebanyak 82 kali atau sebanyak 46%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 16 kali atau sebanyak 9%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 8 kali atau sebanyak 4%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak muncul sama sekali atau 0%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Pembinaan Pegawai dengan indikator Disiplin Kerja digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.3
Jawaban Responden Untuk Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) dengan Indikator Disiplin Kerja

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator Karier, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kelima

		Kuesioner 5			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	6.7
	4 (setuju)	11	24.4	24.4	31.1
	5 (sangat setuju)	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak

2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 11 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang.

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X₁) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Keenam

Kuesioner 6

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	0	0.0	0.0	0.0
	4 (setuju)	16	35.6	35.6	40.0
	5 (sangat setuju)	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keenam variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak tidak ada, yang menjawab setuju 16 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang.

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X₁) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Ketujuh

Kuesioner 7

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketujuh variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X₁) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kedelapan

Kuesioner 8

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	62.2
	5 (sangat setuju)	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedelapan variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X₁) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kesembilan

Kuesioner 9

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	3	6.7	6.7	6.7
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	13.3
	4 (setuju)	16	35.6	35.6	48.9
	5 (sangat setuju)	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesembilan variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 16 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang.

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier Pada Kuesioner Kesepuluh

		Kuesioner 10			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	8.9
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	53.3
	5 (sangat setuju)	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesepuluh variabel pembinaan pegawai dengan indikator karier, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator karier yang disajikan di atas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Karier

No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	139	52	52
2	Setuju	109	40	92
3	Ragu-Ragu	11	4	96
4	Tidak Setuju	11	4	100
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	100
Total		270	100	

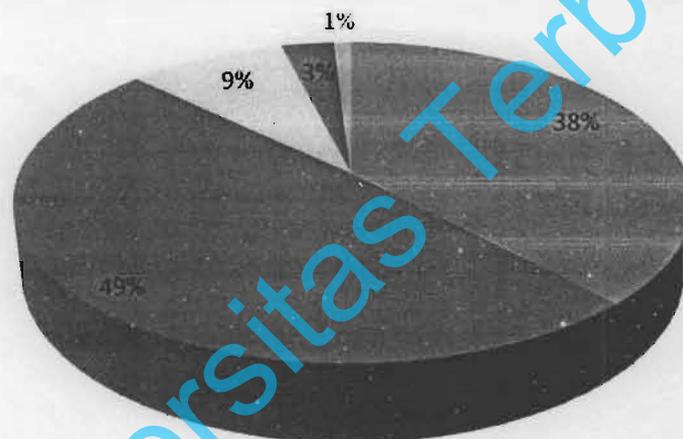
Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.14 terlihat bahwa frekwensi jawaban responden terhadap 6 butir kuesioner dari Variabel Pembinaan Pegawai dengan indikator Karier, jawaban

Sangat Setuju muncul sebanyak 139 kali atau sebanyak 52%, jawaban Setuju muncul sebanyak 109 kali atau sebanyak 40%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 11 kali atau sebanyak 4%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 11 kali atau sebanyak 4%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak muncul sama sekali atau 0%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Pembinaan Pegawai dengan indikator Karier digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.4
Jawaban Responden Untuk Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) dengan Indikator Karier

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Untuk Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator Etika Profesi, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner
Kesebelas

Kuesioner 11

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	4	8.9	8.9	11.1
	4 (setuju)	13	28.9	28.9	40.0
	5 (sangat setuju)	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesebelas variabel pembinaan pegawai dengan indikator etika profesi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 (empat) orang, yang menjawab setuju 13 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang.

Tabel 4.16
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner
Kedua belas

Kuesioner 12

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	21	46.7	46.7	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua belas variabel pembinaan pegawai dengan indikator etika profesi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 21 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.17
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X₁) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner
Ketiga belas

Kuesioner 13

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	4	8.9	8.9	11.1
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	64.4
	5 (sangat setuju)	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga belas variabel pembinaan pegawai dengan indikator etika profesi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 (empat) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

Tabel 4.18
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X₁) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner
Keempat belas

Kuesioner 14

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	15	33.3	33.3	42.2
	5 (sangat setuju)	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat belas variabel pembinaan pegawai dengan indikator etika profesi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 15 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang.

Tabel 4.19
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi Pada Kuesioner
Kelima belas

Kuesioner 15

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	5	11.1	11.1	11.1
	4 (setuju)	14	31.1	31.1	42.2
	5 (sangat setuju)	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima belas variabel pembinaan pegawai dengan indikator etika profesi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 (lima) orang, yang menjawab setuju 14 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator etika profesi yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi prosentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.20
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Pembinaan Pegawai (X_1) Dengan Indikator Etika Profesi

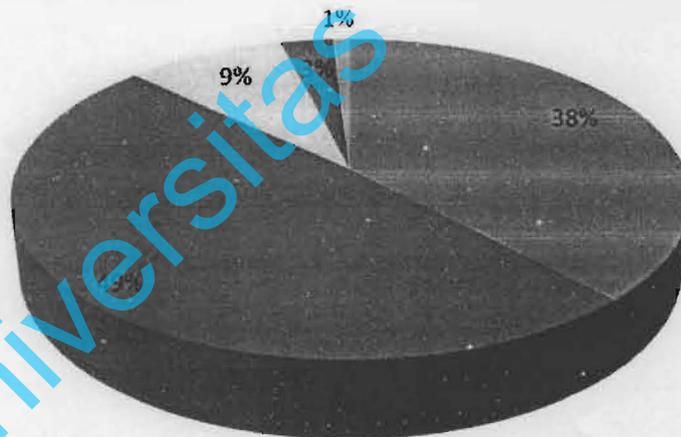
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	115	51	51
2	Setuju	87	39	90
3	Ragu-Ragu	19	8	98
4	Tidak Setuju	4	2	100
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	100
	Total	225	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.20 terlihat bahwa frekwensi jawaban responden terhadap 5 butir kuesioner dari Variabel Pembinaan Pegawai dengan indikator Etika Profesi, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 115 kali atau sebanyak 51%, jawaban Setuju muncul sebanyak 87 kali atau sebanyak 39%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 19 kali atau sebanyak 8%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 4 kali atau sebanyak 2%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak muncul sama sekali atau 0%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Pembinaan Pegawai dengan indikator Etika Profesi digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.5
Jawaban Responden Untuk Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1) dengan Indikator Etika Profesi

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap Variabel Pembinaan Pegawai (X_1) dengan indikator disiplin kerja, karier dan etika profesi dapat dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.21
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Pembinaan Pegawai (X₁)

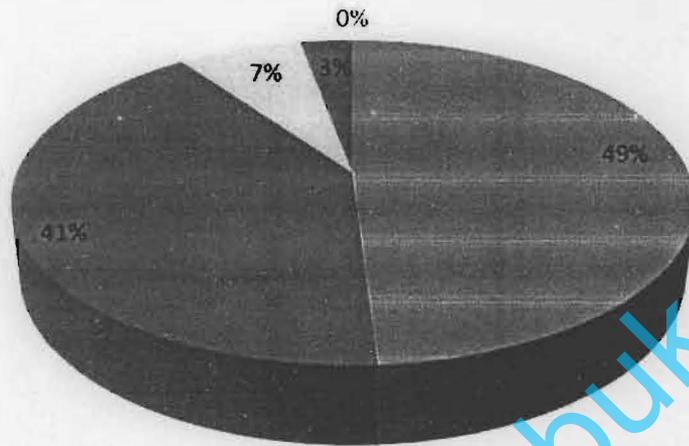
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	328	49	49
2	Setuju	278	41	90
3	Ragu-Ragu	46	7	97
4	Tidak Setuju	23	3	100
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	100
	Total	675	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.21 terlihat bahwa frekwensi jawaban responden terhadap 15 butir kuesioner dari Variabel Pembinaan Pegawai, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 328 kali atau sebanyak 49%, jawaban Setuju muncul sebanyak 278 kali atau sebanyak 41%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 46 kali atau sebanyak 7%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 23 kali atau sebanyak 3%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak muncul sama sekali atau 0%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Pembinaan Pegawai digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.6
Jawaban Responden terhadap Variabel Pembinaan
Pegawai (X_1)

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk variabel Motivasi Kerja (terlampir) karena berupa data ordinal yang merupakan data kualitatif maka Mean, Standar Deviasi, Variance, Range, Minimum, dan Maximum tidak dilakukan. Data yang bisa ditampilkan hasilnya adalah Modus dan Median, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.22
Modus dan Median Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)

		Statistics														
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa dari 15 kuesioner yang disebarakan pada responden, semua responden menjawab dan mengembalikan kuesioner yang diajukan sehingga tidak ada data yang hilang, gambaran data penelitian berupa jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) yang terbagi dalam beberapa indikator dan pertanyaan, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Pertama

		Kuesioner 1			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	14	31.1	31.1	37.8
	5 (sangat setuju)	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner pertama variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 14 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang.

Tabel 4.24
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Kedua

		Kuesioner 2			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	4	8.9	8.9	8.9
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	57.8
	5 (sangat setuju)	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 (empat) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Tabel 4.25
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Ketiga

		Kuesioner 3			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	4.4
	4 (setuju)	18	40.0	40.0	44.4
	5 (sangat setuju)	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 18 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang.

Tabel 4.26
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Keempat

		Kuesioner 4			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	21	46.7	46.7	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan, diketahui bahwa responden yang

menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 21 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.27
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Dorongan Pada Kuesioner Kelima

Kuesioner 5

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan indikator dorongan yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya pada halaman berikut.

Tabel 4.28
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Dorongan

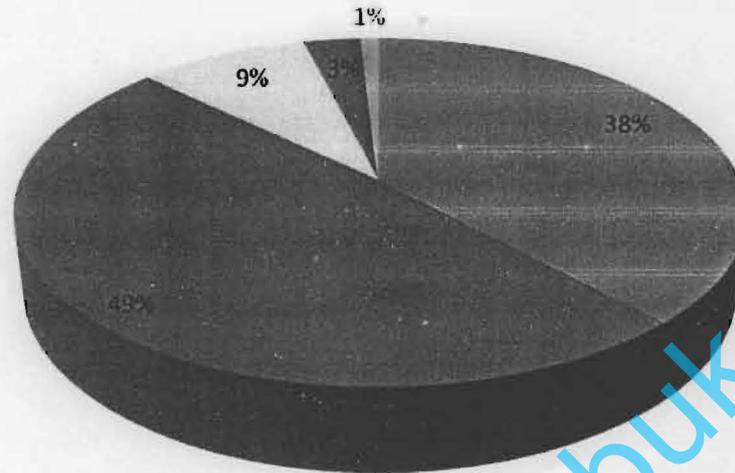
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	112	50	50
2	Setuju	97	43	93
3	Ragu-Ragu	13	5,6	98,6
4	Tidak Setuju	2	1	99,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,4	100
	Total	225	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.28 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 5 butir kuesioner dari Variabel Motivasi Kerja dengan indikator dorongan, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 112 kali atau sebanyak 50%, jawaban Setuju muncul sebanyak 97 kali atau sebanyak 43%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 13 kali atau sebanyak 5,6%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 2 kali atau sebanyak 1%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 1 kali atau 0,4%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Motivasi Kerja dengan indikator dorongan digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.7 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Indikator Dorongan

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan indikator Harapan, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.29
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Keenam

		Kuesioner 6			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	2.2
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	46.7
	5 (sangat setuju)	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keenam variabel motivasi kerja dengan indikator harapan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada,

yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang.

Tabel 4.30
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Ketujuh

Kuesioner 7

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	6.7
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	51.1
	5 (sangat setuju)	22	48.9	48.9	100.0
	Total		45	100.0	100.0

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketujuh variabel motivasi kerja dengan indikator harapan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang.

Tabel 4.31
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kedelapan

Kuesioner 8

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
	Total		45	100.0	100.0

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedelapan variabel motivasi kerja dengan indikator harapan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.32
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja
(X₂) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kesembilan

Kuesioner 9

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	6.7
	3 (ragu-ragu)	4	8.9	8.9	15.6
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	68.9
	5 (sangat setuju)	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesembilan variabel motivasi kerja dengan indikator harapan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 (empat) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Tabel 4.33
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja
(X₂) Dengan Indikator Harapan Pada Kuesioner Kesepuluh

Kuesioner 10

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	2 (tidak setuju)	3	6.7	6.7	6.7
	3 (ragu-ragu)	6	13.3	13.3	20.0
	4 (setuju)	21	46.7	46.7	66.7
	5 (sangat setuju)	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesepuluh variabel motivasi kerja dengan indikator harapan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 (enam) orang, yang menjawab setuju 21 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan indikator harapan yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.34
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Harapan

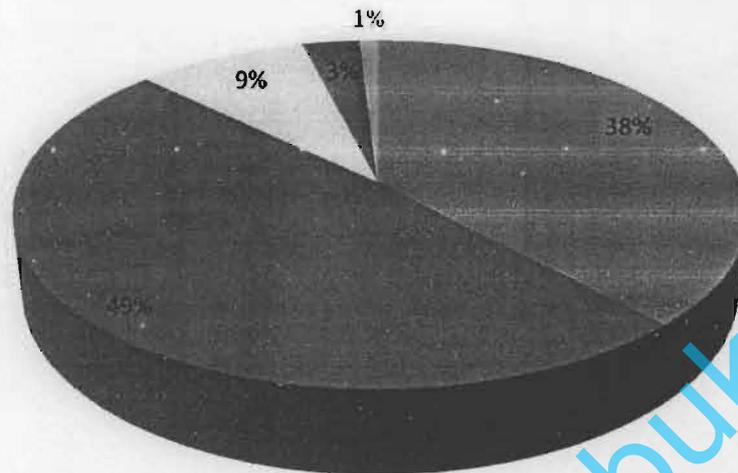
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	95	42	42
2	Setuju	107	48	90
3	Ragu-Ragu	14	6	96
4	Tidak Setuju	7	3	99
5	Sangat Tidak Setuju	2	1	100
Total		225	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.34 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 5 butir kuesioner dari Variabel Motivasi Kerja dengan indikator harapan, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 95 kali atau sebanyak 42%, jawaban Setuju muncul sebanyak 107 kali atau sebanyak 48%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 14 kali atau sebanyak 6%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 7 kali atau sebanyak 3%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 2 kali atau 1%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Motivasi Kerja dengan indikator harapan digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.8 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Indikator Harapan

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan indikator Insentif, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.35
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kesebelas

		Kuesioner 11			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	8.9
	4 (setuju)	13	28.9	28.9	37.8
	5 (sangat setuju)	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesebelas variabel motivasi kerja dengan indikator insentif, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak

2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 13 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang.

Tabel 4.36
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kedua belas

Kuesioner 12

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	6.7
	4 (setuju)	17	37.8	37.8	44.4
	5 (sangat setuju)	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua belas variabel motivasi kerja dengan indikator insentif, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 17 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang.

Tabel 4.37
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Ketiga belas

Kuesioner 13

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	6.7
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	51.1
	5 (sangat setuju)	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga belas variabel motivasi kerja dengan indikator insentif, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang.

Tabel 4.38
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Keempat belas

Kuesioner 14

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	3	6.7	6.7	6.7
	3 (ragu-ragu)	7	15.6	15.6	22.2
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	66.7
	5 (sangat setuju)	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat belas variabel motivasi kerja dengan indikator insentif, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (tujuh) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Tabel 4.39
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X₂) Dengan Indikator Insentif Pada Kuesioner Kelima belas

Kuesioner 15

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	53.3
	5 (sangat setuju)	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0		

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima belas variabel motivasi kerja dengan indikator insentif, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan indikator insentif yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.40
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Motivasi Kerja (X_2) Dengan Indikator Insentif

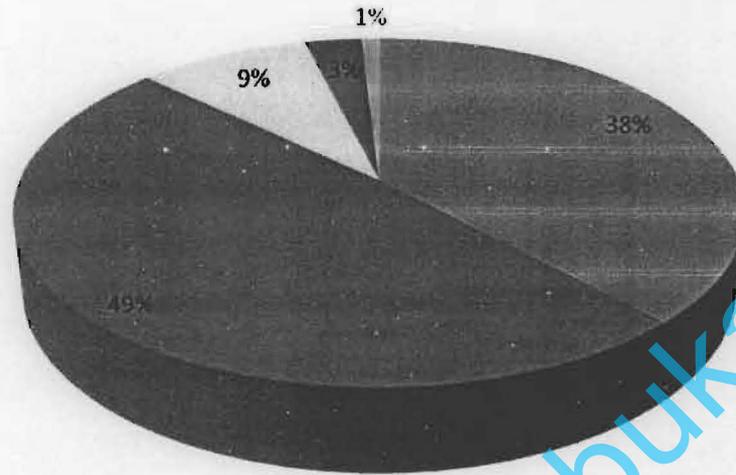
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	111	49	49
2	Setuju	90	40	89
3	Ragu-Ragu	15	7	96
4	Tidak Setuju	8	3,5	99,5
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,5	100
	Total	225	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.40 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 5 butir kuesioner dari Variabel Motivasi Kerja dengan indikator insentif, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 111 kali atau sebanyak 49%, jawaban Setuju muncul sebanyak 90 kali atau sebanyak 40%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 15 kali atau sebanyak 7%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 8 kali atau sebanyak 3,5%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 1 kali atau 0,5%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Motivasi Kerja dengan indikator insentif digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.9 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Indikator Insentif

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan indikator dorongan, harapan dan insentif dapat dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.41
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

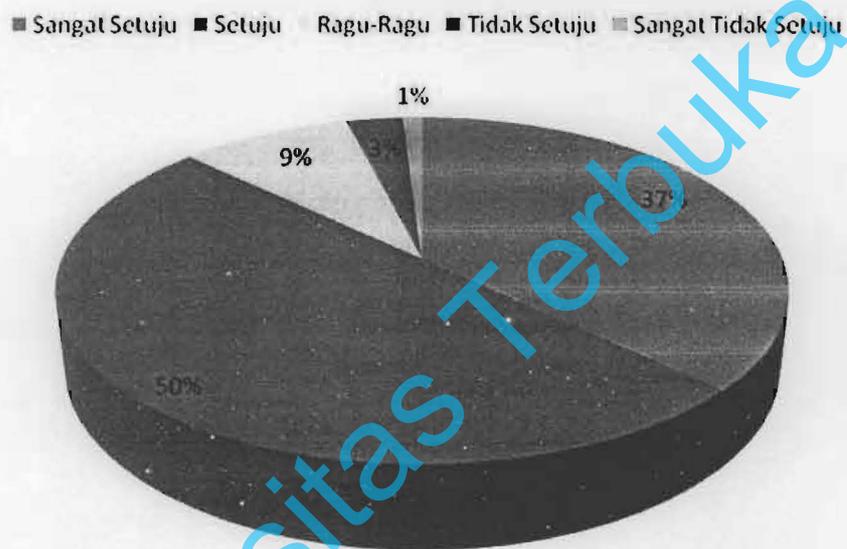
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	318	47	47
2	Setuju	294	44	91
3	Ragu-Ragu	42	6	97
4	Tidak Setuju	17	2,5	99,5
5	Sangat Tidak Setuju	4	0,5	100
Total		675	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.41 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 15 butir kuesioner dari Variabel Motivasi Kerja, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 318 kali atau sebanyak 47%, jawaban Setuju muncul sebanyak 294 kali atau

sebanyak 44%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 42 kali atau sebanyak 6%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 17 kali atau sebanyak 2,5%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 4 kali atau 0,5%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Motivasi Kerja digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.10 Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

c. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data yang diperoleh melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 15.0 untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai (terlampir) karena berupa data ordinal yang merupakan data kualitatif maka Mean, Standar Deviasi, Variance, Range, Minimum, dan Maximum tidak dilakukan. Data yang bisa ditampilkan hasilnya adalah Modus dan Median, dapat dilihat pada tabel di sebelah ini.

Tabel 4.42
Modus dan Median Data Variabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

		Statistics														
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui bahwa dari 15 kuesioner yang disebarakan pada responden, semua responden menjawab dan mengembalikan kuesioner yang diajukan sehingga tidak ada data yang hilang, gambaran data penelitian berupa jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yang terbagi dalam beberapa indikator dan pertanyaan, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.43
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas
Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner
Pertama

		Kuesioner 1			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	3	6.7	6.7	8.9
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	57.8
	5 (sangat setuju)	19	42.2	42.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner pertama variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator efisiensi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 (tiga)

orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Tabel 4.44
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner Kedua

Kuesioner 2

	Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih 1 (sangat tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	6.7
3 (ragu-ragu)	5	11.1	11.1	17.8
4 (setuju)	17	37.8	37.8	55.6
5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator efisiensi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 (lima) orang, yang menjawab setuju 17 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.45
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi Pada Kuesioner Ketiga

Kuesioner 3

	Frekuensi	Persentase	Persentase keseluruhan	Persentase keseluruhan
Sahih 2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	6.7
4 (setuju)	24	53.3	53.3	60.0
5 (sangat setuju)	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator efisiensi, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak

setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator efisiensi yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.46
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Efisiensi

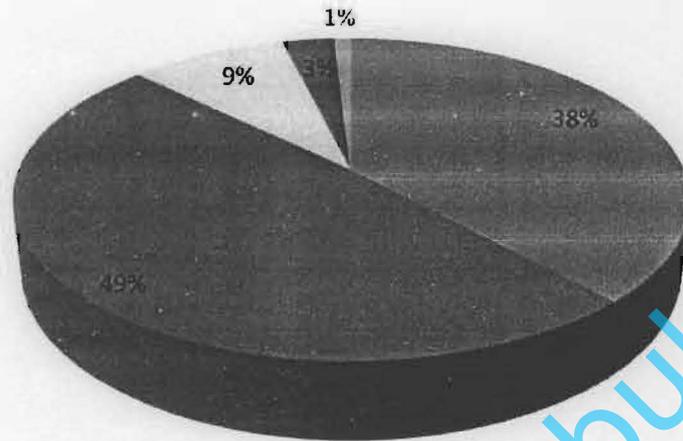
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	57	42	42
2	Setuju	63	47	89
3	Ragu-Ragu	9	7	96
4	Tidak Setuju	4	3	99
5	Sangat Tidak Setuju	2	1	100
Total		135	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.46 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 3 butir kuesioner dari Variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator efisiensi, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 57 kali atau sebanyak 42%, jawaban Setuju muncul sebanyak 63 kali atau sebanyak 47%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 9 kali atau sebanyak 7%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 4 kali atau sebanyak 3%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 2 kali atau 1%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator efisiensi digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.11 Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y) Pegawai dengan Indikator Efisiensi

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator masukan, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.47
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Keempat

		Kuesioner 4			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	9	20.0	20.0	22.2
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	71.1
	5 (sangat setuju)	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator masukan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 (sembilan) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang.

Tabel 4.48
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Kelima

Kuesioner 5

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	6	13.3	13.3	13.3
	4 (setuju)	25	55.6	55.6	68.9
	5 (sangat setuju)	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator masukan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 (enam) orang, yang menjawab setuju 25 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang.

Tabel 4.49
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Keenam

Kuesioner 6

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	5	11.1	11.1	11.1
	3 (ragu-ragu)	6	13.3	13.3	24.4
	4 (setuju)	22	48.9	48.9	73.3
	5 (sangat setuju)	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keenam variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator masukan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 (lima) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 (enam) orang, yang menjawab setuju 22 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang.

Tabel 4.50
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan Pada Kuesioner Ketujuh

Kuesioner 7

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	4.4
	4 (setuju)	26	57.8	57.8	62.2
	5 (sangat setuju)	17	37.3	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketujuh variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator masukan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 26 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator masukan yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.51
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Masukan

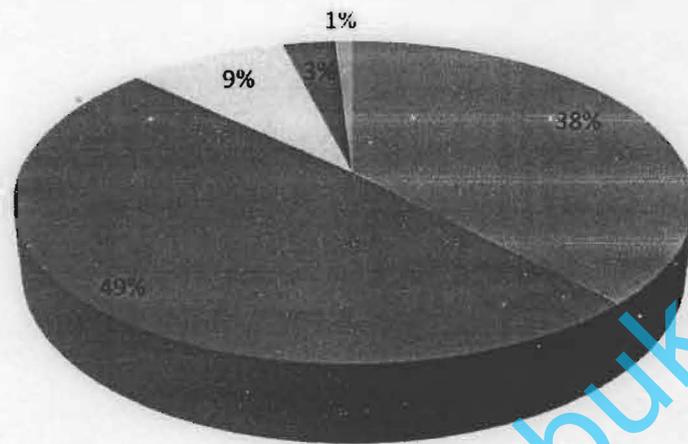
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	56	31	31
2	Setuju	95	53	84
3	Ragu-Ragu	22	12	96
4	Tidak Setuju	7	4	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	100
	Total	180	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.51 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 4 butir kuesioner dari Variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator masukan, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 56 kali atau sebanyak 31%, jawaban Setuju muncul sebanyak 95 kali atau sebanyak 53%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 22 kali atau sebanyak 12%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 7 kali atau sebanyak 4%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak muncul sama sekali atau 0%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator masukan digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.12 Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan Indikator Masukan

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Untuk Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator keluaran, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.52
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kedelapan

Kuesioner 8

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	4.4
	4 (setuju)	15	33.3	33.3	37.8
	5 (sangat setuju)	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedelapan variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 15 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang.

Tabel 4.53
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesembilan

		Kuesioner 9			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	4.4
	4 (setuju)	23	51.1	51.1	55.6
	5 (sangat setuju)	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	100.0

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesembilan variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 23 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Tabel 4.54
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesepuluh

		Kuesioner 10			
		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	6.7
	3 (ragu-ragu)	7	15.6	15.6	22.2
	4 (setuju)	20	44.4	44.4	66.7
	5 (sangat setuju)	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesepuluh variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (tujuh) orang, yang menjawab setuju 20 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Tabel 4.55
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kesebelas

Kuesioner 11

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	1 (sangat tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	2 (tidak setuju)	1	2.2	2.2	2.2
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	4.4
	4 (setuju)	26	57.8	57.8	62.2
	5 (sangat setuju)	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kesebelas variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 26 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Tabel 4.56
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas
Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner
Kedua belas

Kuesioner 12

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	6	13.3	13.3	13.3
	3 (ragu-ragu)	7	15.6	15.6	28.9
	4 (setuju)	21	46.7	46.7	75.6
	5 (sangat setuju)	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kedua belas variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 (enam) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 (tujuh) orang, yang menjawab setuju 21 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang.

Tabel 4.57
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas
Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner
Ketiga belas

Kuesioner 13

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	10	22.2	22.2	22.2
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	75.6
	5 (sangat setuju)	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner ketiga belas variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 (sepuluh) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang.

Tabel 4.58
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Keempat belas

Kuesioner 14

		Frekuensi	Persentase	Persentase kesahihan	Persentase keseluruhan
Valid	2 (tidak setuju)	0	0.0	0.0	0.0
	3 (ragu-ragu)	2	4.4	4.4	4.4
	4 (setuju)	24	53.3	53.3	57.8
	5 (sangat setuju)	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner keempat belas variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju tidak ada, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab setuju 24 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Tabel 4.59
Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran Pada Kuesioner Kelima belas

Kuesioner 15

		Frekuensi	Persentasi	Persentasi kesahihan	Persentasi keseluruhan
Sahih	2 (tidak setuju)	2	4.4	4.4	4.4
	3 (ragu-ragu)	1	2.2	2.2	6.7
	4 (setuju)	25	55.6	55.6	62.2
	5 (sangat setuju)	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk kuesioner kelima belas variabel produktivitas kerja pegawai dengan indikator keluaran, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 (dua) orang, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 (satu) orang, yang menjawab setuju 25 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang.

Untuk memudahkan mengartikan data dari hasil jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator keluaran yang disajikan diatas, maka dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.60
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dengan Indikator Keluaran

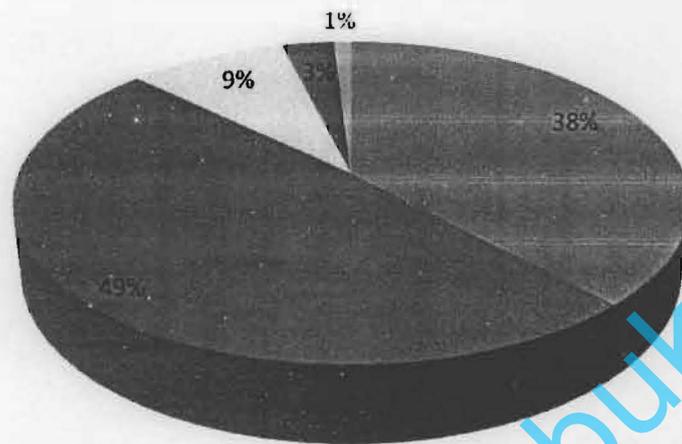
No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	138	38	38
2	Setuju	178	49	87
3	Ragu-Ragu	32	9	96
4	Tidak Setuju	11	3,05	99,05
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,95	100
	Total	360	100	

Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.59 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 8 butir kuesioner dari Variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator keluaran, jawaban Sangat Setuju muncul sebanyak 138 kali atau sebanyak 38%, jawaban Setuju muncul sebanyak 178 kali atau sebanyak 49%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 32 kali atau sebanyak 9%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 11 kali atau sebanyak 3,05%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 1 kali atau 0,95%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Produktivitas Kerja Pegawai dengan indikator keluaran digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.13 Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Pegawai dengan Indikator Keluaran

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan indikator efisiensi, masukan dan keluaran dapat dibuatkan tabel frekuensi persentase jawaban serta diagramnya sebagai berikut.

Tabel 4.61
Persentase Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Jawaban	Frekuensi Kemunculan	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1	Sangat Setuju	251	37	37
2	Setuju	336	50	87
3	Ragu-Ragu	63	9	96
4	Tidak Setuju	22	3	99
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	100
	Total	675	100	

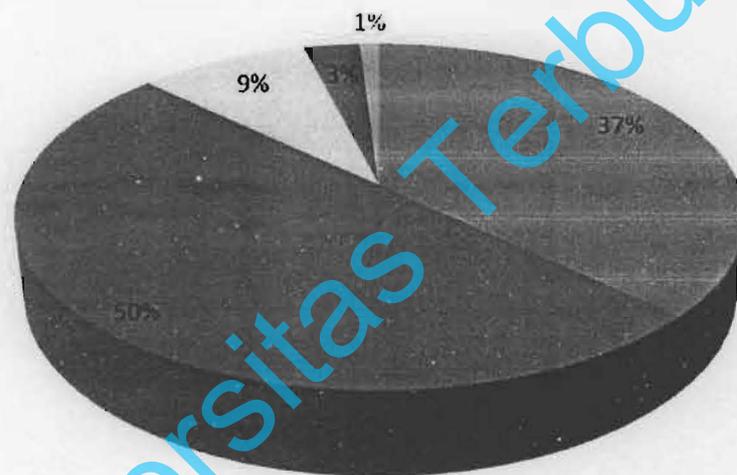
Sumber : data diolah kembali tahun 2010

Tabel 4.60 terlihat bahwa frekuensi jawaban responden terhadap 15 butir kuesioner dari Variabel Produktivitas Kerja Pegawai, jawaban Sangat Setuju

muncul sebanyak 251 kali atau sebanyak 37%, jawaban Setuju muncul sebanyak 336 kali atau sebanyak 50%, jawaban Ragu-Ragu muncul sebanyak 63 kali atau sebanyak 9%, jawaban Tidak Setuju muncul sebanyak 22 kali atau sebanyak 3%, dan jawaban Sangat Tidak Setuju muncul sebanyak 3 kali atau 1%. Diagram jawaban responden terhadap Variabel penelitian Produktivitas Kerja Pegawai digambarkan sebagai berikut.

Gambar 4.14 Jawaban Responden Untuk Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

■ Sangat Setuju ■ Setuju ■ Ragu-Ragu ■ Tidak Setuju ■ Sangat Tidak Setuju



Sumber : data diolah kembali tahun 2010

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Setelah dilakukan pendeskripsian data hasil penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan pada penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, Sedangkan alat analisis data adalah Regresi Ordinal. Seluruh uji analisis dan alat analisis data menggunakan metode *statistic non parametric* karena data

penelitian yang merupakan data ordinal dan data tidak berdistribusi normal. Untuk masing-masing uji persyaratan analisis diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji realibilitas dan validitas data mentah dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas dari masing-masing kuesioner. Untuk memperoleh hasil penghitungan yang akurat, proses penghitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS versi 15.0, dan hasil hasilnya peneliti kemukakan sebagai berikut.

1). Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Singarimbun dan Efendi (1995:140), menunjukkan konsistensi suatu instrumen atau alat pengukur data didalam mengukur suatu gejala yang sama. Bila suatu instrumen atau alat pengukur data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan handal.

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* terhitung lebih besar dari 0,60 atau bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 maka kuesioner dapat dikatakan handal dan layak digunakan.

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer dengan Program SPSS 15.0 diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (terlampir), sebagai berikut.

Tabel 4.62
Koefisien Reliability

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Pembinaan Pegawai (X₁)	.849	.852	15
Motivasi Kerja (X₂)	.885	.887	15
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	.887	.881	15

Sumber : SPSS versi 15.0

Melihat hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang tertera pada tabel diatas, yaitu Variabel Pembinaan Pegawai (X₁) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,849, Variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,885, dan Variabel Produktivitas Pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,887 (tanda titik sebelum angka menandakan angka nol), dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel, artinya semua instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah tergolong baik.

2). Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:122), validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran data itu mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Dengan demikian validitas merupakan suatu kriteria yang dijadikan tolok ukur untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu alat pengukur data.

Suatu instrumen dikatakan valid atau sah, apabila instrumen digunakan untuk menggali suatu data akan menghasilkan data yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya. Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data yang digunakan rumus korelasi dari *Pearson Product Moment*.

Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh koefisiensi butir (r_{hitung}) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 45 orang ($n = 45$ orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} 0,1903, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel (terlampir) ternyata bahwa r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner berpredikat sah. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan pada tabel berikut ini.

a). Variabel Pembinaan Pegawai

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.63
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Pembinaan Pegawai (X₁)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60.87	35.936	.363	.726	.847
K2	61.16	36.634	.330	.392	.848
K3	61.29	37.256	.215	.366	.856
K4	60.73	34.382	.642	.759	.832
K5	60.67	34.955	.514	.881	.838
K6	60.73	34.291	.620	.755	.832
K7	60.89	34.192	.685	.732	.830
K8	60.98	34.386	.650	.743	.831
K9	60.93	33.564	.569	.642	.835
K10	60.91	32.901	.749	.690	.824
K11	60.78	36.086	.378	.761	.846
K12	60.91	35.446	.493	.745	.840
K13	61.02	35.074	.464	.781	.841
K14	60.78	36.949	.297	.617	.850
K15	60.78	36.904	.322	.369	.848

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (tanda titik sebelum angka menandakan angka nol) yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel} . Diketahui untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 45 orang ($n = 45$ orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} 0,1903. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Pembinaan Pegawai (X₁) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan sah.

b). Variabel Motivasi Kerja

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.64
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60.58	43.431	.463	.610	.881
K2	60.78	42.768	.594	.612	.876
K3	60.60	43.200	.595	.636	.877
K4	60.78	42.495	.559	.760	.878
K5	60.78	41.359	.627	.680	.874
K6	60.60	45.518	.314	.364	.886
K7	60.73	39.927	.811	.798	.866
K8	60.76	40.825	.790	.756	.868
K9	61.07	41.564	.462	.446	.884
K10	61.04	40.180	.660	.571	.873
K11	60.62	41.559	.588	.652	.876
K12	60.64	45.280	.255	.312	.889
K13	60.73	42.064	.570	.654	.877
K14	61.07	41.700	.501	.616	.881
K15	60.78	42.404	.491	.423	.881

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r hitung dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (tanda titik sebelum angka menandakan angka nol) yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r tabel. Diketahui untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 45 orang ($n = 45$ orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel 0,1903. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Motivasi Kerja (X_2) yang diperoleh lebih besar dari r tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan sahih.

c). Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai-nilai koefisien korelasi dari uji validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.65
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas
Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	58.71	41.801	.700	.665	.873
K2	58.82	39.331	.771	.875	.868
K3	58.71	42.119	.731	.766	.872
K4	58.96	43.089	.582	.546	.878
K5	58.82	45.559	.406	.776	.885
K6	59.09	41.265	.625	.943	.876
K7	58.69	43.583	.665	.656	.876
K8	58.42	46.977	.279	.463	.889
K9	58.60	44.291	.637	.714	.877
K10	58.98	39.022	.820	.884	.865
K11	58.69	46.310	.329	.686	.887
K12	59.18	41.104	.611	.942	.877
K13	58.98	45.522	.381	.779	.886
K14	58.62	47.104	.267	.671	.889
K15	58.72	45.564	.356	.730	.887

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai r_{hitung} dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (tanda titik sebelum angka menandakan angka nol) yang nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel} . Diketahui untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 45 orang ($n = 45$ orang), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} 0,1903. Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan sah.

3. Pengujian Hipotesis

Terdapat 3 (tiga) hipotesis yang peneliti tetapkan dan selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui teknik regresi ordinal. Ketiga hipotesis tersebut adalah.

Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

H_1 : Terdapat pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

Hipotesis 3 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

H_1 : Terdapat Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

a. Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah

1). Uji Kelayakan Model Regresi

Uji Kelayakan Model dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah:

- $H_0 = 0$; atau model regresi tidak nyata
- $H_1 = 0$; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika *Chi Square* hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika *Chi Square* hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.66
Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercep Only	136.263			
Final	126.073	10.190	18	.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Tabel di atas menunjukkan parameter-parameter dari model yang cocok dengan model dihitung saja. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 dalam *Model Fitting Information* yaitu untuk *Intercept Only*, dan untuk *Final*, Dengan Variabel bebas X_1 , diperoleh *Chi-Square* 10,190.

Hal ini berarti nilai *Chi-Square* 0,019. Nilai *Chi-Square* lebih kecil dari 0,05. Berarti model layak dengan data. "*Intercept*" menggambarkan model yang tidak kontrol untuk setiap variabel prediktor dan hanya cocok untuk memprediksi variabel hasil. "*Final*" menggambarkan sebuah model yang mencakup variabel prediktor yang ditentukan dan telah melalui proses berulang yang memaksimalkan kemungkinan *log* hasil terlihat pada variabel hasil. Dengan memasukkan variabel prediktor dan memaksimalkan kemungkinan *log* hasil terlihat di data, "*Final*" model harus meningkatkan pada *Intercept Only* "model". Hal ini dapat dilihat dalam perbedaan -2 (Log Kemungkinan) nilai-nilai yang terkait dengan model. Sedangkan Nilai *Chi-Square* adalah kemungkinan rasio (*likelihood ratio*) bahwa setidaknya salah satu dari prediktor tidak sama dengan nol dalam model. Demikian pula dengan pengukuran *Goodness of fit* seperti yang terlihat dalam tabel 4.66 di bawah :

Tabel 4.67
Goodness of Fit

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	392.704	378	.041
Deviance	90.593	378	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai *Chi-Square-Pearson* 392,704 dengan taraf signifikansi sebesar 0,041. Taraf Sig dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan model layak dengan data. Model regresi ordinal telah sesuai dengan data dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antar variabel dalam penelitian.

2). *Test Paralel Lines*

Tes ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat kesamaan kategori antara variabel-variabel dalam model, dan juga apakah terdapat kesamaan antar model dengan *Intercept Only*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- Jika Sig < 0,05 maka H_1 ditolak, H_0 diterima
- Jika Sig > 0,05 maka H_1 diterima, H_0 ditolak

Tabel 4.68
Test Of Paralel Lines

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig
Null Hypotesis	126.073			
General	66.710 ^a	59.364 ^b	378	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Hasil penghitungan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh nilai Sig 1,000 yang berarti nilai Sig lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kategori diantara variabel-variabel dalam model. Salah satu asumsi yang mendasari regresi ordinal (ordinal dan probit) adalah bahwa hubungan antara setiap pasangan kelompok hasilnya adalah sama. Dengan kata lain, regresi ordinal mengasumsikan bahwa koefisien yang menggambarkan hubungan antara, misalnya, terendah dibandingkan seluruh kategori yang lebih tinggi dari variabel respon adalah sama seperti orang-orang yang menggambarkan hubungan antara kategori terendah berikutnya dan semua kategori yang lebih tinggi, dan lain-lain, ini disebut asumsi *proporsional odds* atau

asumsi regresi paralel. Karena hubungan antara semua pasangan kelompok adalah sama, hanya ada satu set koefisien (hanya satu model). Tidak ada perbedaan dalam koefisien antara model. Hasil uji di atas menunjukkan bahwa tidak melanggar asumsi *proporsional odds*. Hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

3). Nilai *Pseudo R-Square*

Tabel 4.69
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.697
Nagelkerke	.720
Mc Fadden	.541

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.68 nilai *Pseudo R-Square* yang terbesar adalah Nagelkerke yaitu 0,720 artinya 72,0 % keragaman variabel Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan Pegawai dan sisanya 28% disebabkan oleh faktor lain. Nilai *Pseudo R-Square* mengadopsi nilai koefisien determinasi pada model regresi parametrik yang menyatakan seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan varian respons.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

1). Kelayakan Model Regresi

Uji Kelayakan Model dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah:

- $H_0 = 0$; atau model regresi tidak nyata
- $H_1 = 0$; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika *Chi Square* hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika *Chi Square* hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.70
Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercep Only	165.728			
Final	155.684	10.044	20	.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Tabel di atas menunjukkan parameter-parameter dari model yang cocok dengan model dihitung saja. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 dalam *Model Fitting Information* yaitu untuk *Intercept Only*, dan untuk *Final*, Dengan Variabel bebas X_1 , diperoleh *Chi-Square* 10,044. Hal ini berarti nilai *Chi-Square* 0,044. Nilai *Chi-Square* lebih kecil dari 0,05. Berarti model layak dengan data. "*Intercept*" menggambarkan model yang tidak kontrol untuk setiap variabel prediktor dan hanya cocok untuk memprediksi variabel hasil. "*Final*" menggambarkan sebuah model yang mencakup variabel prediktor yang ditentukan dan

telah melalui proses berulang yang memaksimalkan kemungkinan *log* hasil terlihat pada variabel hasil. Dengan memasukkan variabel prediktor dan memaksimalkan kemungkinan *log* hasil terlihat di data, "Final" model harus meningkatkan pada *Intercept Only* "model". Hal ini dapat dilihat dalam perbedaan -2 (Log Kemungkinan) nilai-nilai yang terkait dengan model. Sedangkan Nilai *Chi-Square* adalah kemungkinan rasio (*likelihood ratio*) bahwa setidaknya salah satu dari prediktor tidak sama dengan nol dalam model. Demikian pula dengan pengukuran *Goodness of fit* seperti terlihat dalam tabel 4.70 di bawah:

Tabel 4.71
Goodness of Fit

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	392.704	378	.041
Deviance	90.593	378	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai *Chi-Square-Pearson* 515,800 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001. Taraf Sig dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan model layak dengan data. Model regresi ordinal telah sesuai dengan data dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antar variabel dalam penelitian.

2). *Test Paralel Lines*

Tes ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat kesamaan kategori antara variabel-variabel dalam model, dan juga apakah terdapat kesamaan antar model dengan *Intercept Only*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- Jika Sig < 0,05 maka H_1 ditolak, H_0 diterima
- Jika Sig > 0,05 maka H_1 diterima, H_0 ditolak

Tabel 4.72
Test Of Paralel Lines

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig
Null Hypotesis	155.684			
General	.000 ^a	155.684 ^b	420	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Hasil penghitungan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh nilai Sig 1,000 yang berarti nilai Sig lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kategori diantara variabel-variabel dalam model. Salah satu asumsi yang mendasari regresi ordinal (ordinal dan probit) adalah bahwa hubungan antara setiap pasangan kelompok hasilnya adalah sama. Dengan kata lain, regresi ordinal mengasumsikan bahwa koefisien yang menggambarkan hubungan antara, misalnya, terendah dibandingkan seluruh kategori yang lebih tinggi dari variabel respon adalah sama seperti orang-orang yang menggambarkan hubungan antara kategori terendah berikutnya dan semua kategori yang lebih tinggi, dan lain-lain ini, disebut asumsi *proporsional odds* atau asumsi regresi paralel. Karena hubungan antara semua pasangan kelompok adalah sama, hanya ada satu set koefisien (hanya satu model). Tidak ada perbedaan dalam koefisien antara model. Hasil uji di atas menunjukkan bahwa tidak melanggar asumsi *proporsional odds*. Hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel

Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

3). Nilai *Pseudo R-Square*

Tabel 4.73
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.518
Nagelkerke	.574
Mc Fadden	.463

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.72 nilai *Pseudo R-Square* yang terbesar adalah Nagelkerke yaitu 0,574 artinya 57,4 % keragaman variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Motivasi Kerja dan sisanya 42,6% disebabkan oleh faktor lain. Nilai *Pseudo R-Square* mengadopsi nilai koefisien determinasi pada model regresi parametrik yang menyatakan seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan varian respons.

- c. Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

1). Kelayakan Model Regresi

Uji Kelayakan Model dilakukan untuk menguji hipotesis ini adalah:

- $H_0 = 0$; atau model regresi tidak nyata
- $H_1 = 0$; atau model regresi nyata

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika *Chi Square* hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika *Chi Square* hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.74
Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercep Only	146.189			
Final	136.970	10.049	33	.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Tabel di atas menunjukkan parameter-parameter dari model yang cocok dengan model dihitung saja. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan penghitungan SPSS versi 15.0 dalam *Model Fitting Information* yaitu untuk *Intercept Only*, dan untuk *Final*, Dengan Variabel bebas X_1 , diperoleh *Chi-Square* 10,049. Hal ini berarti nilai *Chi-Square* 0,049. Nilai *Chi-Square* lebih kecil dari 0,05. Berarti model layak dengan data. "*Intercept*" menggambarkan model yang tidak kontrol untuk setiap variabel prediktor dan hanya cocok untuk memprediksi variabel hasil. "*Final*" menggambarkan sebuah model yang mencakup variabel prediktor yang ditentukan dan telah melalui proses berulang yang memaksimalkan kemungkinan log hasil terlihat pada variabel hasil. Dengan memasukkan variabel prediktor dan memaksimalkan kemungkinan log hasil terlihat di data, "*Final*" model harus meningkatkan pada *Intercept Only* "model". Hal ini dapat dilihat dalam perbedaan -2 (Log Kemungkinan) nilai-nilai yang terkait dengan model. Sedangkan Nilai *Chi-Square* adalah

kemungkinan rasio (*likelihood ratio*) bahwa setidaknya salah satu dari prediktor tidak sama dengan nol dalam model. Demikian pula dengan pengukuran *Goodness of fit* seperti terlihat dalam tabel .4 di bawah:

Tabel 4.75
Goodness of Fit

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	1425.845	847	.035
Deviance	131.189	847	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Nilai *Chi-Square-Pearson* 1425,845 dengan taraf signifikansi sebesar 0,035. Taraf Sig dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan model layak dengan data. Model regresi ordinal telah sesuai dengan data dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh antar variabel dalam penelitian.

2). *Test Paralel Lines*

Tes ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat kesamaan kategori antara variabel-variabel dalam model, dan juga apakah terdapat kesamaan antar model dengan *intercept* saja. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- > Jika Sig < 0,05 maka H₁ ditolak, H₀ diterima
- > Jika Sig > 0,05 maka H₁ diterima, H₀ ditolak

Tabel 4.76
Test Of Paralel Lines

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig
Null Hypotesis	136.970			
General	41.617 ^a	95.352 ^b	693	1.000

Sumber : SPSS versi 15.0

Hasil penghitungan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh nilai Sig 1,000 yang berarti nilai Sig lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kategori diantara variabel-variabel dalam model. Salah satu asumsi yang mendasari regresi ordinal (ordinal dan probit) adalah bahwa hubungan antara setiap pasangan kelompok hasilnya adalah sama. Dengan kata lain, regresi ordinal mengasumsikan bahwa koefisien yang menggambarkan hubungan antara, misalnya, terendah dibandingkan seluruh kategori yang lebih tinggi dari variabel respon adalah sama seperti orang-orang yang menggambarkan hubungan antara kategori terendah berikutnya dan semua kategori yang lebih tinggi, dan lain-lain ini, disebut asumsi *proporsional odds* atau asumsi regresi paralel. Karena hubungan antara semua pasangan kelompok adalah sama, hanya ada satu set koefisien (hanya satu model). Tidak ada perbedaan dalam koefisien antara model. Hasil uji di atas menunjukkan bahwa tidak melanggar asumsi *proporsional odds*. Hipotesis teruji atau dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel Pembinaan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

3). Nilai *Pseudo R-Square*

Tabel 4.77
Pseudo R-Square

Cox and Snell	.819
Nagelkerke	.810
Mc Fadden	.638

Sumber : SPSS versi 15.0

Berdasarkan tabel 4.76 nilai *Pseudo R-Square* yang terbesar adalah Cox and Snell yaitu 0,819 artinya 81,9 % keragaman variabel Pembinaan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan dan Motivasi Kerja dan sisanya 18,9% disebabkan oleh faktor lain. Nilai *Pseudo R-Square* mengadopsi nilai koefisien determinasi pada model regresi parametrik yang menyatakan seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan varian respons.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensinya berdasarkan tahap-tahap penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah
 - a. Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Pembinaan pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai

korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan dalam kegiatan pengumpulan data dari responden. Karena tidak ada item kuesioner yang dihilangkan dalam proses pengambilan data maka semua butir kuesioner sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

- b. Dari hasil pengujian kelayakan model regresi ordinal menunjukkan model layak untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh antara Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang telah dibuktikan dengan pengujian kelayakan model regresi ordinal. Hal ini sejalan dengan pendapat Thoha (1993:7) menyatakan “pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu”. Dengan demikian pengertian pembinaan mengandung dua hal, yaitu pembinaan bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan dan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu hal. Pengertian kemajuan, peningkatan, perubahan sebagaimana pendapat Thoha (1993:7) dapat diartikan sebagai hasil akhir yang semakin baik atau produk yang semakin meningkat baik mutu maupun jumlahnya. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja, sebagaimana pendapat Paul (1980) yang dikutip oleh Stoner (1992:19) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan

dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.”

Maka pembinaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pembinaan dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

- c. Dari hasil pengujian *Test Paralel Lines* menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat perbedaan antara variabel-variabelnya, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Hipotesis penelitian yang terbukti menunjukkan bahwa memang benar terdapat pengaruh antara pembinaan dengan produktivitas kerja sejalan dengan pendapat Handoko (2001:112), yang menyatakan bahwa “pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak”. Kinerja puncak dapat diartikan sebagai hasil optimal yang didapatkan dalam suatu kegiatan kerja atau ada perbedaan yang signifikan antara masukan dan keluaran. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja maka pembinaan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang berupa hasil akhir atau keluaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan (1990:18) yang menyatakan bahwa, “.....produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa pembinaan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

d. Nilai *Pseudo R-Square* sebesar 0,720 artinya 72% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan Pegawai, sedangkan sisanya 28% disebabkan oleh faktor lain. Dari nilai *Pseudo R-Square* diketahui bahwa dimensi pembinaan seperti disiplin kerja yang dijelaskan melalui indikator sikap dan perilaku, ketaatan dan kepatuhan, pengambilan keputusan serta pengawasan dan evaluasi, mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Melalui penelitian ini diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai merasa dapat meningkatkan produktivitas kerjanya bila unsur pimpinan memberi perhatian terhadap disiplin kerja. Selain dimensi disiplin kerja, pegawai pengelola kearsipan juga merasa dapat meningkatkan produktivitas kerjanya bila dimensi karier yang dijelaskan melalui pendidikan dan pelatihan yang mereka dapatkan, mendapatkan perlakuan yang adil, informasi yang diberikan mengenai pekerjaannya, kesempatan dalam bertindak dan mengambil keputusan, prestasi kerja, serta kepedulian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai. Selain itu etika profesi juga berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan seperti tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap para pegawai, kesetiaan dan loyalitas mereka dalam bekerja, partisipasi aktif, komitmen, kepuasan kerja yang didapatkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat

Thoha (1993:7) yang menegaskan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Semakin baik pembinaan yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja secara relatif, artinya semakin baik pembinaan yang dilaksanakan unsur pimpinan terhadap karyawan atau pegawainya maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 72% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan Pegawai. Sesuai dengan pendapat Simanjuntak (1996:208) yang menyatakan, “produktivitas mengandung pengertian perbaikan secara relatif “, maka apabila pembinaan semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkat juga produktivitas kerja.

Dalam aktivitasnya seorang pemimpin selalu lebih dominan dalam mempengaruhi bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa diantara pimpinan dan bawahan mempunyai interaksi yang saling mempengaruhi. Berikut ini hasil wawancara penulis dengan salah seorang Kasubag Tata Usaha Kantor Arsip dan Perpustakaan.

“Dalam pelaksanaan pembinaan pegawai Pemimpin tidak pernah membedakan kemampuan pegawai, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawainya untuk mengembangkan pemikiran serta kemampuan. Namun, pemimpin tidak pernah lalai dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai, sehingga kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisasikan karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama.” (Wawancara tanggal 11 Mei 2010).

Pembinaan seorang pemimpin tidak pernah lepas dari pengawasan maupun evaluasi. Berikut ini hasil wawancara penulis dengan salah seorang staf kantor Arsip dan Perpustakaan Kab. Bangka Tengah.

“Tingkat pengawasan serta evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan telah terlaksana dengan baik, walaupun masih ada Pegawai belum menunjukkan kepatuhan mereka terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terlihat dengan masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan yang pulang lebih awal sebelum jam kantor berakhir. (Wawancara tanggal 11 Mei 2010)

Selain itu juga, seorang pemimpin selalu dituntut untuk mengetahui kebutuhan, keinginan dan bahkan harapan dari bawahannya dengan mengamati perilaku mereka untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan misi yang diemban organisasi, sehingga proses penginterpretasian kebutuhan ke dalam tindakan akan terlaksana. Hal ini terlihat dalam hasil wawancara antara penulis dengan Kepala Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah.

“Pemberian motivasi atau dorongan kepada pegawai sangat di butuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tugasnya. Saya selaku pemimpin selalu memberikan motivasi dan dorongan dengan mempromosikan pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan prestasi kerja. Dalam menjalankan tugas saya tidak pernah membeda-bedakan kemampuan pegawai, saya selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan pemikiran serta kemampuan”. (Wawancara tanggal 12 Mei 2010)

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
 - a. Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa

data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan dalam kegiatan pengumpulan data dari responden. Karena tidak ada item kuesioner yang dihilangkan dalam proses pengambilan data maka semua butir kuesioner sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

- b. Dari hasil pengujian Kelayakan model regresi ordinal menunjukkan model layak untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang telah dibuktikan dengan pengujian kelayakan model regresi ordinal bahwa motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (1997:33), yang menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Selain itu Atkinson (1964:1) mengemukakan pendapat bahwa studi tentang motivasi harus melakukan analisis terhadap berbagai faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu. Dengan demikian pengertian motivasi mengandung dua hal,

yaitu adanya keinginan tertentu dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja, yang dapat diartikan pula sebagai prestasi kerja sebagaimana pendapat Simanjuntak (1992:517) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja tersebut adalah motivasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pembinaan dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja. Hasil penelitian juga membuktikan kaitan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas.

- c. Dari hasil pengujian *Test Paralel Lines* menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat perbedaan antara variabel-variabelnya, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Hipotesis penelitian yang terbukti menunjukkan bahwa memang benar terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sejalan dengan pendapat Zainun (2001:30), yang menyatakan bahwa “.....motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengarahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.....”. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja yang dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja maka motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dorongan untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (1992:516) yang

menyatakan bahwa, “.....masalah motivasi yang berpengaruh pada produktivitas kerja adalah motivasi berprestasi (dorongan dari dalam diri seseorang untuk selalu berprestasi dan meningkatkan mutu kerjanya serta selalu mengusahakan kehidupan hari esok yang lebih baik)”. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

- d. Nilai *Pseudo R-Square* sebesar 0,574 artinya 57,4% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 42,6 % disebabkan oleh faktor lain. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja yang tersusun dari dimensi dorongan, seperti adanya hubungan kerja yang menyenangkan ditempat kerja, adanya kesempatan dalam melakukan pengembangan dan melangkah maju kepada para pegawai, adanya perlakuan hubungan interpersonal yang manusiawi terhadap bawahan, adanya usaha untuk meningkatkan kapasitas kerja serta adanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja serta menunjang pengembangan karier dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan di lingkungan Kabupaten Bangka Tengah. Demikian juga dengan dimensi motivasi kerja yang berupa dorongan yakni perlakuan yang adil terhadap seluruh bawahan, jaminan dan keamanan kerja yang diberikan oleh unsur pimpinan, penghargaan prestasi kerja, perasaan tenang waktu bekerja, serta adanya peluang yang setara dalam

peningkatan karier dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pengelola kearsipan. Selain dimensi harapan dan dorongan, produktivitas kerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif kepada pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat As'ad (2001 : 120) yang menyatakan bahwa *motive* seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Kaitannya adalah bahwa produktivitas kerja adalah keseluruhan *performance* yang mencerminkan prestasi kerja. Motivasi kerja yang hendak mencapai prestasi kerja sejalan dengan pendapat Silalahi (2000:191) yang mengungkapkan bahwa, produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan *performance*. *Performance* adalah tindak nilai perilaku seorang pegawai terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*), dan tugas (*tasks*) yang dituntut oleh persyaratan jabatan (*jobrequirements*). Dengan demikian semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa 57,4% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Motivasi Kerja.

Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara penulis dengan salah seorang responden.

“Pemberian motivasi atau dorongan kepada pegawai sangat di butuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam bidang tugasnya. Pimpinan kami selalu memberikan motivasi dan dorongan serta mempromosikan kami untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan prestasi kerja. Dalam menjalankan tugas pemimpin tidak membeda-beda kemampuan pegawai, pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada setiap pegawainya untuk mengembangkan pemikiran serta kemampuan” (Wawancara tanggal 12 Mei 2010).

3. Pengaruh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

a. Dari hasil pengujian reliabilitas dan validitas instrumen penelitian (kuesioner) untuk variabel-variabel yang diamati, menunjukkan bahwa data yang diperoleh handal dan sahih. Kuesioner yang diajukan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh kuesioner dari variabel Pembinaan pegawai, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang digunakan untuk pengambilan data tidak ada yang nilai korelasinya dibawah standar nilai sehingga seluruh item kuesioner dapat digunakan dan tidak ada item kuesioner yang harus dihilangkan dalam kegiatan pengumpulan data dari responden. Karena tidak ada item kuesioner yang dihilangkan dalam proses pengambilan data maka semua butir kuesioner sesuai dengan definisi operasional dalam penelitian ini.

b. Dari hasil pengujian Kelayakan model regresi ordinal menunjukkan model layak untuk menguji hipotesis. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh pembinaan pegawai dan motivasi

kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang telah dibuktikan dengan pengujian kelayakan model regresi ordinal bahwa pembinaan dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja. Sebagaimana pendapat Thoha (1993:7) yang menyatakan “pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu”, dan Handoko (2001:112), yang menyatakan bahwa “pembinaan (*coaching*) adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak”. Kinerja puncak dapat diartikan sebagai hasil optimal yang didapatkan dalam suatu kegiatan kerja atau ada perbedaan yang signifikan antara masukan dan keluaran. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja maka pembinaan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang berupa hasil akhir atau keluaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan (1990:18) yang menyatakan bahwa, “.....produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan”. Dengan demikian pembinaan pegawai dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

- c. Dari hasil pengujian *Test Paralel Lines* menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat perbedaan antara variabel-variabelnya, artinya hipotesis teruji atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Raharjo (2000:21), berpendapat bahwa “pembinaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menaikkan potensi dan kompetensi melalui pendidikan formal maupun informal”. Yang bila dikaitkan dengan produktivitas kerja sebagaimana halnya pendapat Silalahi (2000:191) mengungkapkan bahwa, produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan *performance*. *Performance* tidak lain adalah tindak nilai perilaku seorang pegawai terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*), dan tugas (*tasks*) yang dituntut oleh persyaratan jabatan (*job requiremens*). Persyaratan jabatan sebagaimana yang diungkapkan Silalahi (2000:191) tentunya terkait dengan potensi dan kompetensi yang dihasilkan dari pembinaan. Sementara kaitan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja sebagaimana menurut Zainun (2001:30), yang menyatakan bahwa “.....motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.....”. Bila dikaitkan dengan produktivitas kerja yang dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja maka motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dorongan untuk berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak (2000 : 516) yang menyatakan bahwa, “.....masalah motivasi yang berpengaruh pada produktivitas kerja adalah motivasi berprestasi (dorongan dari dalam diri seseorang untuk selalu berprestasi dan meningkatkan mutu kerjanya serta selalu mengusahakan kehidupan

hari esok yang lebih baik)". Hasil penelitian membuktikan bahwa pembinaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- d. Nilai *Pseudo R-Square* sebesar 0,819 artinya 81,9% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 18,1 % disebabkan oleh faktor lain. Variabel Pembinaan pegawai dan Motivasi Kerja melalui dimensi-dimensinya yaitu disiplin kerja, karier, etika profesi, dorongan, harapan, insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dengan dimensinya yaitu efisiensi yang dijelaskan melalui pengembangan teknologi yang dapat ditingkatkan oleh pegawai, keahlian manajemen, tanggungjawab yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dimensi masukan melalui prestasi kerja pegawai, kemampuan kerja, profesional, kemampuan belajar. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Thoha (1993 : 7) yang menegaskan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Semakin baik pembinaan yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja secara relatif, artinya semakin baik

pembinaan yang dilaksanakan unsur pimpinan terhadap karyawan atau pegawainya maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Sesuai dengan pendapat Simanjuntak (1996:208) yang menyatakan, “produktivitas mengandung pengertian perbaikan secara relatif“, maka apabila pembinaan semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkat juga produktivitas kerja. Sedangkan As’ad (2001 : 120) yang menyatakan bahwa *motive* seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Kaitannya dengan produktivitas kerja adalah bahwa produktivitas kerja adalah keseluruhan *performance* yang mencerminkan prestasi kerja. Motivasi kerja yang hendak mencapai prestasi kerja sejalan dengan pendapat Silalahi (2000:191) yang mengungkapkan bahwa, produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan *performance*. *Performance* tidak lain adalah tindak nilai perilaku seorang pegawai terhadap peranan (*function*), kegiatan (*activities*), dan tugas (*tasks*) yang dituntut oleh persyaratan jabatan (*jobrequirements*). Dengan demikian semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja. Hasil penelitian membuktikan 81,9% keragaman Variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah disebabkan oleh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja, dengan demikian hipotesis menjadi terbukti dan untuk

meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah maka Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja harus ditingkatkan terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah.

“Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Dalam hal ini cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan peranan kepemimpinan serta kemampuan saya sendiri selaku kepala kantor arsip dan perpustakaan, melaksanakan manajemen instansi, pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada serta bagaimana pengawasan dan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai. (Hasil Wawancara tanggal 12 Mei 2010).

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Berikut ini hasil wawancara tanggal 12 Mei 2010 dengan Kepala Kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah.

“Dalam meningkatkan produktivitas harus ditentukan faktor pendukung serta faktor penghambat. Misalnya faktor yang paling mendukung yaitu kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis. Untuk mewujudkan faktor pendukung tersebut, kami menghadapi beberapa permasalahan seperti kurangnya sumber daya manusia, teknologi yang belum memadai, tingkat pendidikan pegawai. Pengukuran Produktivitas pada Kantor Arsip dan Perpustakaan ini menurut sistem kehadiran fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Untuk mengukur suatu produktivitas pegawai dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk

bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. Dengan demikian, kami akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan pengelolaan kearsipan yang baik sesuai visi dan misi kantor arsip dan perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah”.

Universitas Terbuka

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Pembinaan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pembinaan Pegawai dan motivasi kerja pegawai, secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Semakin besar pengaruh pembinaan dan motivasi dalam mendukung kerja maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti.
2. Demikian halnya dengan Pembinaan pegawai dan Motivasi kerja bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah. Semakin besar pengaruh pembinaan pegawai dan motivasi kerja dilakukan bersama-sama maka semakin baik Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah atau dapat ditafsirkan bahwa hipotesis terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Praktis

- a. Diharapkan kepada para Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah/SKPD khususnya kantor Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah secara optimal merencanakan pola pengembangan pembinaan dan motivasi pegawai pengelola kearsipan dalam meningkatkan pelayanan kearsipan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan manajemen kearsipan kepada para arsiparis/staf di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah.

2. Teoritis

- a. Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai Pembinaan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- b. Perlu dilakukan perluasan kajian bidang penelitian sebagai landasan pengembangan Produktivitas Kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU - BUKU

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (2001). *Istilah Motivasi*. Jakarta: PT. Tiga Serangkai.
- Atkinson. (1964). *Studi Motivasi*. Jakarta: PT. Galaxy Pratama.
- Azhari. (2002). *Teknik Pengambilan Sampel*. Jakarta: PT. Media Pustaka.
- Beratha. (1996). *Definisi Pembangunan*. Jakarta: PT. Pena Aksara.
- Blaikie, N. (2003). *Analyzing Quantitative Data*. Sage Publication, London: 17-25.
- Buchari, Z. (2001). *Dua Segi Motivasi*. Jakarta: PT. Titian Ilmu Persada.
- Campbell dan Printhard. (1976). *Definisi Motivasi*. Jakarta: PT. Titian Ilmu.
- Dominkus. (1993). *Identifikasi Motivasi*. Bandung: PT. Rieneka Cipta Abadi.
- Donnel, H.K dalam Salam. (2003). *Management inovels things done with people*. Jakarta: PT.Cakra Media Pustaka.
- Gaebler, O. (1992). *Paradigma Good Governance*. The Great Hill Book Company.
- George, T. (1992). *Office Management and Control*. Seventh Edition 7th Home Wood Illinois. Richard D. Irvin Inc.
- Gibson *et. al.* (1992). *Fungsi Utama Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, H.T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (1996). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: CV. Pratama Print.
- Kartini, K. (1993). *Teknik Pengumpulan Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Joiner, Brian L. (1994). *Total Quality Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Presindo.
- Kast, F.E and Resenzwig, J.E. (1996). *Definisi Produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia Presindo.

- Koswara, K.E. (1999). *Otonomi Daerah*. Penerbit Yayasan Pariba. Universitas Satyagama.
- Kusriyanto, B (1995). *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: LPMI dan PT. Pustaka Binaan.
- Kurniasih, N. (2007). *Membangun Sistem Informasi Kearsipan*. Jurnal Ilmu Komunikasi Jurusan Ilmu Informasi dan Perpustakaan.
- Lawler. (1973). *Definisi Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Presindo.
- Mc Farland, DE. (1959). *Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Kinarya Aksara.
- Minor, M. (2002). *Coaching and Counseling* (terjemahan). Jakarta: PPM.
- Moenir. (2000). *Bentuk Motivasi*. Jakarta: PT. Cipta Aksara Media.
- Newman. (1963). *Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Media Grafindo.
- Rahardjo, Tri Budi. W. dkk. (2000). *Manajemen Untuk Pekerja Sosial*. Jakarta: Pusat Informasi dan Penerbitan, Bagian Ilmu Penyakit Dalam, Fakultas Ilmu Kedokteran Universitas Indonesia.
- Robbins. (1993). *Kata Kunci Motivasi*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Rondinelli, Ch. (1993). *Privatisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Liberty.
- Rumanti, Sr. Maria, A. (2002). *Dasar-Dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: Grasindo.
- Saint Paul. R. (1980). *Definis Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Caraka Mediafont.
- Sastrohadiwiryono. B.S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Savage, CM. (1990). *Human Networking Management*. Jakarta: PT. Cipta Ilmu Kencana.
- Saydam, G. (1997). *Kamus Istilah Kepegawaian*. Jakarta: Pustaka sinar Harapan.
- Sayre. (1970). *Performance Management in Local Government*. London: Jessica kindsley Publisher.
- Siagian. (1994). *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT.Global Medicompt.

- Siagian S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silalahi, B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIM-LPMI.
- Payaman. J.S (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Program Pascasarjana, Unkris.
- Singarimbun. M & Effendi. S. (1989). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan. M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strong, C.F. (1958). *Modern Political Constitutions*. London: Sidgwick & Jackson Ltd.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-8. Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Suradinata. Ermaya. (1998). *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Suraja. Y. (2006). *Manajemen Kearsipan*. Malang: Doma.
- Stoner. J, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Taylor, F. *Scientific Management*. The Bigg Great Book Company.
- Thoha. M. (1993). *Pemimpin Dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.
- Taliziduhu N. (1997). *Pengertian Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wasistiono. (2002). *Empat Desentralisasi*. Jakarta: PT. Media Utama Pustaka.
- Winardi. (1986). *Proses Manajemen*. Yogyakarta: CV.Nuansa Aksara.
- Zainun. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Gunung Agung

B. DOKUMEN / PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Lembaga Administrasi Negara RI. Tahun 2003 Nomor 17 tentang Arti Pemerintahan.

Lembaga Administrasi Negara RI Tahun 2003 Nomor 17 tentang Perumusan Pemerintahan Negara Sebagai Suatu Konseptual

Lembaga Administrasi Negara RI Tahun 1978 Nomor 90 tentang Manajemen Pemerintahan.

T. Rusdi ayub, 1992, Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sebagai Salah Satu Usaha Pembinaan Pegawai Pada Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Tesis S2 Universitas Indonesia, Jakarta. (tidak dipublikasikan)

Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara, 2004, Pengaruh Pembinaan Terhadap Perilaku Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antar Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan lembaran Negara Nomor 4438).

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 1979 Tentang Tata Kearsipan Departemen Dalam Negeri ;

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 160 Tahun 1980 Tentang Pedoman Standarisasi Alat Perlengkapan Kearsipan;

Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 03 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Kearsipan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah (Lembaran Daerah Nomor 03, Seri E Nomor 01);

Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Tata Kearsipan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah (Lembar Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2007 Nomor 12, Seri G Nomor 01)

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mengisi angket ini cukup dengan membubuhkan tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang telah disediakan sebelah kanan pernyataan.
2. Mohon mengisi angket ini sesuai dengan atau menurut Bapak/Ibu/Sdr disarankan selama menjalankan tugas kantor sehari-hari.
3. Setelah mengisi angket ini, mohon diperiksa kembali agar tidak sampai ada pengisian item yang terlewat.
4. Pengisian dibenarkan hanya pada satu alternatif jawaban.

Pilihan : SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan :

Bila ada pembatalan dari jawaban semula, cukup jawaban semula diberi tanda sama dengan (√) lalu diganti dengan jawaban baru.

SS	S	RR	TS	STS
√				

Sebelum diperbaiki

SS	S	RR	TS	STS
√	√			

Setelah diperbaiki

Pembinaan Pegawai (X1)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Bimbingan terhadap sikap dan perilaku dalam pembinaan pegawai sangat diperlukan dan dikembangkan.					
2.	Pembinaan pengarahan terhadap pengelolaan kearsipan sangat diperlukan bagi instansi pemerintah.					
3.	Dalam menangani masalah kearsipan diperlukan bimbingan teknis khususnya dalam menangani atau mengelola arsip atau dokumen.					
4.	Pengawasan dan evaluasi terhadap pengelolaan kearsipan sangat dibutuhkan dalam keluar masuknya arsip atau dokumen					
5.	Pembinaan pegawai bimbingan teknis sistem pengelolaan kearsipan sangat diperlukan agar arsip atau dokumen aman dan terawat dengan benar.					
6.	Kesetaraan setiap pegawai dalam pengembangan karier menunjukkan unsur keadilan dalam pembinaan pegawai					
7.	Pemberian informasi yang mendukung pengembangan karier yang positif termasuk dalam bentuk pembinaan kepada pegawai					
8.	Kesempatan untuk memajukan karier membentuk arah pembinaan yang sesuai dengan pegawai					
9.	Pembinaan pegawai dalam mempertahankan prestasi kerja yang baik sangat penting dalam mendukung kemajuan karier pegawai tersebut					
10.	Kepedulian dari unsur pimpinan dalam mengembangkan karier pegawai adalah bentuk pembinaan terhadap pegawai tersebut					
11.	Pembinaan terhadap pegawai berarti mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dengan menjunjung etika profesi					
12.	Kesetiaan dan loyalitas pegawai adalah hal yang mesti dibina dengan baik untuk memperkuat kesadaran terhadap etika profesi					
13.	Partisipasi aktif setiap pegawai menunjukkan pegawai yang bersangkutan menjunjung etika profesi yang baik dalam bekerja					
14.	Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan etika profesi harus mendapatkan porsi pembinaan yang sesuai					
15.	Pembinaan yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga diharapkan etika profesi akan terjaga dalam melaksanakan kegiatan					

Motivasi Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam motivasi kerja upah adalah dapat digunakan sebagai alat pendorong semangat didalam bekerja.					
2.	Dengan adanya upah para pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.					
3.	Keamanan kerja dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja yang berasal dari luar diri pegawai.					
4.	Kondisi kerja dapat dijadikan faktor yang dapat memberikan pengaruh pada motivasi kerja pegawai.					
5.	Status adalah faktor yang berasal dari luar pegawai pada motivasi kerja.					
6.	Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dapat dijadikan sebagai motivasi kerja .					
7.	Mutu kerja merupakan faktor yang berasal dari luar yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi atau semangat kerja sehingga akan menghasilkan yang bermutu tinggi.					
8.	Mutu hubungan interpersonal antar teman sejawat, atasan dan bawahan dapat dijadikan sebagai alat motivasi kerja dalam suatu organisasi.					
9.	Dengan adanya prestasi kerja maka dapat dijadikan sebagai alat pembangkit motivasi kerja bagi para pegawai.					
10.	Prestasi adalah faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada diri pegawai didalam bekerja.					
11.	Pengakuan akan kemampuan kerja pada diri pegawai dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi kerja para pegawainya.					
12.	Salah satu faktor intrinsik dari adanya motivasi kerja adalah adanya rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang mereka dapatkan.					
13.	Kemajuan dalam bekerja dapat dijadikan sebagai motivasi kerja untuk para pegawainya.					
14.	Dengan menunjukkan kemajuan didalam bekerja maka dapat membantu para pegawai lain untuk termotivasi lagi didalam bekerja.					
15.	Adanya motivasi kerja yang tinggi dan semangat untuk maju akan memberikan kemungkinan untuk berkembang baik untuk karier atau jabatannya.					

Produktivitas Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat diperlukan adanya pengembangan teknologi yang tepat.					
2.	Adanya pengembangan teknologi akan mendukung gagasan-gagasan peningkatan produktivitas kerja.					
3.	Pengembangan teknologi dapat membantu organisasai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai didalam suatu organisasi.					
4.	Diharapkan dengan adanya pengembangan teknologi dapat membantu meringankan tugas atau pekerjaan para pegawai.					
5.	Dengan adanya pengembangan teknologi maka akan mempermudah para pegawai didalam bekerja sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dalam sautu organisasi.					
6.	Pengembangan teknologi didalam suatu organisasi merupakan hal penting untuk diperhatikan karena dengan adanya pengembangan teknologi maka produktivitas kerja akan tercapai.					
7.	Adanya pengembangan teknologi akan mendukung gagasan-gagasan peningkatan produktivitas kerja.					
8.	Keahlian manajemen dalam mengembangkan strategi mengintegrasikan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya.					
9.	Dengan adanya keahlian manajemen maka dapat membantu organisasi didalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya.					
10.	Keberhasilan mewujudkan produktivitas kerja pegawai dapat ditentukan dengan keahlian manajemen organisasi dalam mengatur dan mengarahkan baik untuk pegawai atau semua kegiatan kerja pada organisasi tersebut.					
11.	Pegawai yang mempunyai daya kreatif dan inovatif didalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.					
12.	Produktivitas kerja dalam suatu organisasi dapat diwujudkan jika para pegawainya mempunyai semangat kerja yang kreatif dan inovatif didalam menjalankan tugas atau kerjanya.					
13.	Pegawai selalu kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya.					
14.	Dengan adanya tanggungjawab maka diharapkan dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.					
15.	Berhasil tidaknya produktivitas kerja pegawai maka tergantung pada tanggungjawab pegawai itu sendiri didalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.					

KUESIONER TERBUKA**Pembinaan Pegawai (X1)**

1. Menurut bapak/ ibu, bagaimana metode yang diterapkan pemimpin dalam melakukan pembinaan pegawai terhadap pengelolaan arsip?

Jawab :

<p>Universitas Terbuka</p>

2. Menurut bapak/ ibu, apakah pembinaan serta pengawasan yang telah dilakukan terhadap pengelolaan arsip telah sesuai dengan apa yang diharapkan?

Jawab :

<p>Universitas Terbuka</p>

3. Apakah bapak/ ibu pernah didorong atau diusulkan oleh pimpinan untuk dipromosikan dalam menduduki suatu jabatan tertentu dan atau memberikan kesempatan untuk maju melalui penataran, pelatihan dan pendidikan ?

Jawab :

Motivasi Kerja (X2)

1. Bagaimana cara Bapak/ ibu memberikan motivasi kepada pegawai dalam pengelolaan arsip/ dokumen?

Jawab :

2. Faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja?

Jawab :

--

Produktivitas Kerja (Y)

1. Bagaimana cara bapak/ ibu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai?

Jawab :

--

2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dan menghambat produktivitas pegawai dalam bekerja?

Jawab :

--

3. Sejuahmana produktivitas kerja dalam pengelolaan arsip/ dokumen di Kantor Arsip Daerah dan Perpustakaan?

Jawab :

--

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60.87	35.936	.363	.847
K2	61.16	36.634	.330	.848
K3	61.29	37.256	.215	.856
K4	60.73	34.382	.642	.832
K5	60.67	34.955	.514	.838
K6	60.73	34.291	.620	.832
K7	60.89	34.192	.685	.830
K8	60.98	34.386	.650	.831
K9	60.93	33.564	.569	.835
K10	60.91	32.901	.749	.824
K11	60.78	36.086	.378	.846
K12	60.91	35.446	.493	.840
K13	61.02	35.704	.464	.841
K14	60.78	36.949	.297	.850
K15	60.78	36.904	.322	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.24	40.098	6.332	15

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	60.58	43.431	.463	.881
K2	60.78	42.768	.594	.876
K3	60.60	43.200	.595	.877
K4	60.78	42.495	.559	.878
K5	60.78	41.359	.627	.874
K6	60.60	45.518	.314	.886
K7	60.73	39.927	.811	.866
K8	60.76	40.825	.790	.868
K9	61.07	41.564	.462	.884
K10	61.04	40.180	.660	.873
K11	60.62	41.559	.588	.876
K12	60.64	45.280	.255	.889
K13	60.73	42.064	.570	.877
K14	61.07	41.700	.501	.881
K15	60.78	42.404	.491	.881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.11	48.146	6.939	15

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	58.71	41.801	.700	.873
K2	58.82	39.331	.771	.868
K3	58.71	42.119	.731	.872
K4	58.96	43.089	.582	.878
K5	58.82	45.559	.406	.885
K6	59.09	41.265	.625	.876
K7	58.69	43.583	.665	.876
K8	58.42	46.977	.279	.889
K9	58.60	44.291	.637	.877
K10	58.98	39.022	.820	.865
K11	58.69	46.310	.329	.887
K12	59.18	41.104	.611	.877
K13	58.98	45.522	.381	.886
K14	58.62	47.104	.267	.889
K15	58.73	45.564	.356	.887

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.00	49.545	7.039	15

Frequencies

Statistics

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Mode		5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5

Frequency Table

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	3	6.7	6.7	11.1
4	16	35.6	35.6	46.7
5	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	4	8.9	8.9	13.3
4	27	60.0	60.0	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	7	15.6	15.6	22.2
4	24	53.3	53.3	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	15	33.3	33.3	40.0
5	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	1	2.2	2.2	6.7
4	11	24.4	24.4	31.1
5	31	68.9	68.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
4	16	35.6	35.6	40.0
5	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	22	48.9	48.9	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	24	53.3	53.3	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	3	6.7	6.7	13.3
4	16	35.6	35.6	48.9
5	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	2	4.4	4.4	8.9
4	20	44.4	44.4	53.3
5	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	4	8.9	8.9	11.1
4	13	28.9	28.9	40.0
5	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	21	46.7	46.7	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	4	8.9	8.9	11.1
4	24	53.3	53.3	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	15	33.3	33.3	42.2
5	26	57.8	57.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	11.1	11.1	11.1
4	14	31.1	31.1	42.2
5	26	57.8	57.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Universitas Terbuka

Frequencies

Statistics

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5

Frequency Table

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	2	4.4	4.4	6.7
	4	14	31.1	31.1	37.8
	5	28	62.2	62.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	22	48.9	48.9	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	18	40.0	40.0	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	21	46.7	46.7	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	22	48.9	48.9	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.2	2.2	2.2
4	20	44.4	44.4	46.7
5	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	1	2.2	2.2	6.7
4	20	44.4	44.4	51.1
5	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	22	48.9	48.9	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.4	4.4	4.4
2	1	2.2	2.2	6.7
3	4	8.9	8.9	15.6
4	24	53.3	53.3	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	6	13.3	13.3	20.0
4	21	46.7	46.7	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	2	4.4	4.4	8.9
4	13	28.9	28.9	37.8
5	28	62.2	62.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	2	4.4	4.4	6.7
4	17	37.8	37.8	44.4
5	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	1	2.2	2.2	6.7
4	20	44.4	44.4	51.1
5	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	7	15.6	15.6	22.2
4	20	44.4	44.4	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
3	3	6.7	6.7	8.9
4	20	44.4	44.4	53.3
5	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4

Frequency Table

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	22	48.9	48.9	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	2	4.4	4.4	6.7
	3	5	11.1	11.1	17.8
	4	17	37.8	37.8	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0		

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	1	2.2	2.2	6.7
	4	24	53.3	53.3	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	9	20.0	20.0	22.2
4	22	48.9	48.9	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13.3	13.3	13.3
4	25	55.6	55.6	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	11.1	11.1	11.1
3	6	13.3	13.3	24.4
4	22	48.9	48.9	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	1	2.2	2.2	4.4
4	26	57.8	57.8	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	15	33.3	33.3	37.8
5	28	62.2	62.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	23	51.1	51.1	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.2	2.2	2.2
2	2	4.4	4.4	6.7
3	7	15.6	15.6	22.2
4	20	44.4	44.4	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.2	2.2	2.2
3	1	2.2	2.2	4.4
4	26	57.8	57.8	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	13.3	13.3	13.3
3	7	15.6	15.6	28.9
4	21	46.7	46.7	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	22.2	22.2	22.2
4	24	53.3	53.3	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	24	53.3	53.3	57.8
5	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

K15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.4	4.4	4.4
3	1	2.2	2.2	6.7
4	25	55.6	55.6	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Universitas Terbuka

PLUM - Ordinal Regression

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage	
Y	41	1	2.2%	
	44	1	2.2%	
	52	1	2.2%	
	54	1	2.2%	
	56	1	2.2%	
	57	1	2.2%	
	58	2	4.4%	
	59	3	6.7%	
	60	3	6.7%	
	61	4	8.9%	
	62	3	6.7%	
	63	5	11.1%	
	65	3	6.7%	
	66	2	4.4%	
	67	3	6.7%	
	68	1	2.2%	
	69	2	4.4%	
	70	2	4.4%	
	71	1	2.2%	
	72	1	2.2%	
	73	1	2.2%	
	74	2	4.4%	
	75	1	2.2%	
	X1	44	1	2.2%
		50	1	2.2%
		51	1	2.2%
		56	1	2.2%
57		1	2.2%	
58		1	2.2%	
60		1	2.2%	
62		1	2.2%	
63		5	11.1%	
64		4	8.9%	
65		3	6.7%	
66		4	8.9%	
67		5	11.1%	
68		2	4.4%	
69		6	13.3%	
70	1	2.2%		
72	2	4.4%		
73	3	6.7%		
75	2	4.4%		
Valid		45	100.0%	
Missing		0		
Total		45		

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	136.263			
Final	126.073	10.190	18	.000

Link function: Cauchit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	392.704	378	.041
Deviance	90.593	378	1.000

Link function: Cauchit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.697
Nagelkerke	.720
McFadden	.541

Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka

Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
Threshold	[Y = 41]	1301.696	1206.647	1.164	1	.281	-3668.681	1063.289	
	[Y = 44]	1290.838	1206.051	1.146	1	.284	-3654.654	1072.978	
	[Y = 52]	1279.980	1205.455	1.127	1	.288	-3642.628	1082.669	
	[Y = 54]	1269.120	1204.809	1.110	1	.292	-3630.501	1092.261	
	[Y = 56]	1258.259	1204.075	1.092	1	.296	-3618.202	1101.685	
	[Y = 57]	1229.619	1200.830	1.049	1	.308	-3583.202	1123.963	
	[Y = 58]	1222.751	1200.678	1.037	1	.308	-3576.036	1130.535	
	[Y = 59]	1217.885	1200.615	1.029	1	.310	-3571.048	1135.277	
	[Y = 60]	1216.324	1200.610	1.026	1	.311	-3569.476	1136.827	
	[Y = 61]	1215.180	1200.606	1.024	1	.311	-3568.325	1137.964	
	[Y = 62]	1214.581	1200.604	1.023	1	.312	-3567.721	1138.559	
	[Y = 63]	1213.553	1200.596	1.022	1	.312	-3566.679	1139.572	
	[Y = 65]	1213.002	1200.592	1.021	1	.312	-3566.119	1140.116	
	[Y = 66]	1212.602	1200.588	1.020	1	.312	-3565.711	1140.507	
	[Y = 67]	1211.654	1200.571	1.019	1	.313	-3564.731	1141.422	
	[Y = 68]	1211.038	1200.559	1.018	1	.313	-3564.089	1142.014	
	[Y = 69]	1209.312	1200.502	1.015	1	.314	-3562.253	1143.629	
	[Y = 70]	-929.778	2.009	214241.1	1	.000	-933.715	-925.841	
	[Y = 71]	-928.808	1.412	432560.7	1	.000	-931.576	-926.040	
	[Y = 72]	-928.020	.984	889232.5	1	.000	-929.948	-926.091	
	[Y = 73]	-926.948	1.187	610054.5	1	.000	-929.274	-924.622	
	[Y = 74]	.000	1.111	.000	1	1.000	-2.176	2.177	
	Location	[X1=44]	1217.138	1200.615	1.028	1	.311	-3570.301	1136.025
		[X1=50]	1263.690	1204.540	1.101	1	.294	-3624.545	1097.165
[X1=51]		1274.550	1205.212	1.118	1	.290	-3636.721	1087.621	
[X1=56]		1285.409	1205.823	1.136	1	.286	-3648.780	1077.961	
[X1=57]		1226.186	1200.779	1.043	1	.307	-3579.670	1127.299	
[X1=58]		1296.267	1206.401	1.155	1	.283	-3660.770	1068.236	
[X1=60]		1214.868	1200.608	1.024	1	.312	-3568.017	1138.280	
[X1=62]		1217.105	1200.615	1.028	1	.311	-3570.268	1136.058	
[X1=63]		1214.547	1200.608	1.023	1	.312	-3567.693	1138.598	
[X1=64]		1215.974	1200.611	1.026	1	.311	-3569.128	1137.180	
[X1=65]		1213.012	1200.597	1.021	1	.312	-3566.138	1140.114	
[X1=66]		1213.192	1200.598	1.021	1	.312	-3566.321	1139.936	
[X1=67]		1215.022	1200.608	1.024	1	.312	-3568.170	1138.126	
[X1=68]		1212.319	1200.590	1.020	1	.313	-3565.432	1140.793	
[X1=69]		1210.585	1200.560	1.017	1	.313	-3563.638	1142.469	
[X1=70]		1213.295	1200.599	1.021	1	.312	-3566.427	1139.836	
[X1=72]		-928.886	1.790	269286.3	1	.000	-932.394	-925.378	
[X1=73]	-927.633	.000	.	1	.	-927.633	-927.633		
[X1=75]	0	.	.	0	.	.	.		

Link function: Cauchit.

Test of Parallel Lines^c

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	126.073			
General	66.710 ^a	59.364 ^b	378	1.000

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

- a. The log-likelihood value cannot be further increased after maximum number of step-halving.
- b. The Chi-Square statistic is computed based on the log-likelihood value of the last iteration of the general model. Validity of the test is certain.
- c. Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka

PLUM - Ordinal Regression

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage	
Y	41	1	2.2%	
	44	1	2.2%	
	52	1	2.2%	
	54	1	2.2%	
	56	1	2.2%	
	57	1	2.2%	
	58	2	4.4%	
	59	3	6.7%	
	60	3	6.7%	
	61	4	8.9%	
	62	3	6.7%	
	63	5	11.1%	
	65	3	6.7%	
	66	2	4.4%	
	67	3	6.7%	
	68	1	2.2%	
	69	2	4.4%	
	70	2	4.4%	
	71	1	2.2%	
	72	1	2.2%	
	73	1	2.2%	
	74	2	4.4%	
	75	1	2.2%	
	X2	39	1	2.2%
		52	1	2.2%
55		2	4.4%	
56		1	2.2%	
57		1	2.2%	
58		2	4.4%	
59		1	2.2%	
60		1	2.2%	
62		2	4.4%	
64		4	8.9%	
65		4	8.9%	
66		4	8.9%	
67		4	8.9%	
68		3	6.7%	
69		2	4.4%	
70		2	4.4%	
71		4	8.9%	
72		1	2.2%	
73		1	2.2%	
74		2	4.4%	
75		2	4.4%	
Valid			45	100.0%
Missing			0	
Total			45	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	165.728			
Final	155.684	10.044	20	.000

Link function: Cauchit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	515.800	420	.001
Deviance	122.073	420	1.000

Link function: Cauchit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.518
Nagelkerke	.574
McFadden	.463

Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka

Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Threshold	[Y = 41]	-49.683	36.092	1.895	1	.169	-120.421	21.056
	[Y = 44]	-42.919	31.757	1.827	1	.177	-105.162	19.324
	[Y = 52]	-36.156	27.113	1.778	1	.182	-89.298	16.985
	[Y = 54]	-22.770	8.384	7.375	1	.007	-39.203	-6.337
	[Y = 56]	-19.973	7.101	7.912	1	.005	-33.890	-6.056
	[Y = 57]	-17.346	5.944	8.517	1	.004	-28.995	-5.696
	[Y = 58]	-15.498	5.433	8.137	1	.004	-26.147	-4.849
	[Y = 59]	-13.598	5.110	7.080	1	.008	-23.614	-3.582
	[Y = 60]	-12.455	5.030	6.131	1	.013	-22.315	-2.596
	[Y = 61]	-11.525	4.991	5.333	1	.021	-21.307	-1.744
	[Y = 62]	-10.761	4.947	4.732	1	.030	-20.457	-1.065
	[Y = 63]	-9.693	4.884	3.940	1	.047	-19.265	-.121
	[Y = 65]	-9.028	4.817	3.512	1	.061	-18.470	.414
	[Y = 66]	-8.325	4.684	3.159	1	.075	-17.505	.855
	[Y = 67]	-5.832	3.698	2.487	1	.115	-13.079	1.416
	[Y = 68]	-4.682	3.246	2.081	1	.149	-11.045	1.680
	[Y = 69]	-2.178	1.962	1.233	1	.267	-6.024	1.667
	[Y = 70]	-.408	1.127	.131	1	.717	-2.617	1.800
	[Y = 71]	.254	1.082	.055	1	.814	-1.867	2.374
	[Y = 72]	.977	1.341	.531	1	.466	-1.651	3.605
[Y = 73]	2.164	2.153	1.010	1	.315	-2.057	6.384	
[Y = 74]	7.645	7.784	.965	1	.326	-7.611	22.901	
Location	[X2=39]	-17.879	6.284	8.094	1	.004	-30.196	-5.562
	[X2=52]	-46.301	34.481	1.803	1	.179	-113.883	21.281
	[X2=55]	-15.365	5.541	7.690	1	.006	-26.224	-4.505
	[X2=56]	-39.538	30.262	1.707	1	.191	-98.850	19.774
	[X2=57]	-21.372	9.103	6.956	1	.008	-37.253	-5.490
	[X2=58]	-13.144	5.200	6.390	1	.011	-23.335	-2.953
	[X2=59]	-5.257	3.826	1.887	1	.170	-12.756	2.243
	[X2=60]	-12.032	5.247	5.257	1	.022	-22.316	-1.747
	[X2=62]	-10.231	5.068	4.075	1	.044	-20.164	-.297
	[X2=64]	-11.782	5.070	5.401	1	.020	-21.719	-1.845
	[X2=65]	-9.974	4.992	3.992	1	.046	-19.758	-.190
	[X2=66]	-12.076	5.083	5.644	1	.018	-22.038	-2.114
	[X2=67]	-9.373	4.948	3.588	1	.058	-19.071	.325
	[X2=68]	-10.459	5.038	4.311	1	.038	-20.333	-.586
	[X2=69]	-9.385	5.003	3.519	1	.061	-19.191	.421
[X2=70]	-11.673	5.119	5.199	1	.023	-21.706	-1.640	
[X2=71]	-2.088	2.113	.976	1	.323	-6.228	2.053	
[X2=72]	4.904	7.264	.456	1	.500	-9.333	19.141	
[X2=73]	-10.228	5.186	3.890	1	.049	-20.392	-.064	
[X2=74]	.754	1.601	.222	1	.638	-2.383	3.891	
[X2=75]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Link function: Cauchit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Test of Parallel Lines^f

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	136.970			
General	41.617 ^a	95.352 ^b	693	1.000

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

- a. The log-likelihood value cannot be further increased after maximum number of step-halving.
- b. The Chi-Square statistic is computed based on the log-likelihood value of the last iteration of the general model. Validity of the test is certain.
- c. Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka

Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
Threshold	[Y = 41]	-67.005	78.283	.733	1	.392	-220.436	86.426	
	[Y = 44]	-43.814	22.234	3.883	1	.049	-87.392	-.236	
	[Y = 52]	-40.025	20.947	3.651	1	.058	-81.081	1.031	
	[Y = 54]	-36.229	19.717	3.376	1	.068	-74.875	2.416	
	[Y = 56]	-32.425	18.447	3.090	1	.079	-68.580	3.730	
	[Y = 57]	-29.558	17.582	2.826	1	.093	-64.018	4.902	
	[Y = 58]	-26.353	16.848	2.447	1	.118	-59.373	6.668	
	[Y = 59]	-16.814	8.448	6.799	1	.009	-29.452	-4.176	
	[Y = 60]	-13.408	5.216	6.909	1	.010	-23.630	-3.186	
	[Y = 61]	-8.068	3.930	5.347	1	.021	-16.788	-1.385	
	[Y = 62]	-6.954	3.399	4.185	1	.041	-13.616	-.291	
	[Y = 63]	-1.949	2.226	.767	1	.381	-6.313	2.414	
	[Y = 65]	.425	1.709	.062	1	.804	-2.925	3.774	
	[Y = 66]	3.108	2.887	1.159	1	.282	-2.550	6.767	
	[Y = 67]	8.808	6.506	1.833	1	.176	-3.945	21.580	
	[Y = 68]	10.158	6.768	2.253	1	.133	-3.107	23.422	
	[Y = 69]	10.259	6.779	2.290	1	.130	-3.028	23.546	
	[Y = 70]	19.908	15.084	1.742	1	.187	-9.657	49.473	
	[Y = 71]	27.246	20.955	1.691	1	.194	-13.624	68.316	
	[Y = 72]	35.612	28.255	1.589	1	.208	-19.738	90.991	
	[Y = 73]	46.689	39.972	1.364	1	.243	-31.656	125.034	
	[Y = 74]	68.194	53.375	1.632	1	.201	-36.419	172.807	
	Location	[X1=44]	-9.624	4.380	4.828	1	.028	-18.209	-1.040
		[X1=50]	-34.321	19.340	3.149	1	.078	-72.228	3.585
[X1=51]		-38.131	20.575	3.434	1	.064	-78.457	2.196	
[X1=56]		-41.933	21.789	3.704	1	.054	-84.638	.773	
[X1=57]		-73.473	45.212	2.641	1	.104	-162.088	15.142	
[X1=58]		-26.903	17.049	2.490	1	.115	-60.318	6.512	
[X1=60]		-36.976	40.297	.842	1	.358	-115.957	42.004	
[X1=62]		-15.102	6.584	5.294	1	.021	-27.967	-2.237	
[X1=63]		-54.107	41.359	1.711	1	.191	-135.189	26.954	
[X1=64]		-81.125	41.831	2.125	1	.145	-143.309	21.058	
[X1=65]		-40.750	40.734	.001	1	.317	-120.586	39.087	
[X1=66]		-37.862	40.164	.889	1	.348	-116.582	40.859	
[X1=67]		-58.693	41.653	1.998	1	.159	-140.332	22.946	
[X1=68]		-52.325	41.247	1.609	1	.205	-133.167	28.518	
[X1=69]		-29.211	40.023	.533	1	.465	-107.654	49.233	
[X1=70]		-40.794	40.781	1.001	1	.317	-120.723	39.136	
[X1=72]		-.876	30.061	.001	1	.977	-59.834	58.082	
[X1=73]		23.535	19.262	1.478	1	.224	-14.413	61.483	
[X1=75]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=39]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=52]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=55]		26.488	43.497	.429	1	.513	-58.767	113.739	
[X2=56]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=57]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=58]		0	.	.	0	.	.	.	
[X2=59]		46.595	40.946	1.295	1	.255	-33.657	128.847	
[X2=60]		49.905	41.382	1.454	1	.228	-31.201	131.011	
[X2=62]		28.569	40.049	.509	1	.476	-49.926	107.064	
[X2=64]		45.987	40.915	1.283	1	.261	-34.205	126.179	
[X2=65]		55.471	41.394	1.796	1	.180	-25.861	136.602	
[X2=66]		45.569	40.929	1.240	1	.266	-34.651	125.788	
[X2=67]		40.152	40.659	.975	1	.323	-39.539	119.643	
[X2=68]	31.719	39.942	.831	1	.427	-46.568	110.004		
[X2=69]	51.818	41.181	1.571	1	.210	-29.098	132.332		
[X2=70]	46.899	41.085	1.417	1	.234	-31.626	129.423		
[X2=71]	39.254	40.624	.934	1	.334	-40.367	116.875		
[X2=72]	57.529	61.582	.873	1	.350	-63.171	179.228		
[X2=73]	33.421	40.320	.887	1	.407	-45.604	112.448		
[X2=74]	16.514	26.218	.387	1	.529	-34.872	67.901		
[X2=75]	0	.	.	0	.	.	.		

Link function: Cauchit.

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	146.189			
Final	136.970	10.049	33	.000

Link function: Cauchit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	1425.845	847	.035
Deviance	131.189	847	1.000

Link function: Cauchit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.819
Nagelkerke	.810
McFadden	.638

Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka

PLUM - Ordinal Regression

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage	
Y	41	1	2.2%	
	44	1	2.2%	
	52	1	2.2%	
	54	1	2.2%	
	56	1	2.2%	
	57	1	2.2%	
	58	2	4.4%	
	59	3	6.7%	
	60	3	6.7%	
	61	4	8.9%	
	62	3	6.7%	
	63	5	11.1%	
	66	3	6.7%	
	66	2	4.4%	
	67	3	6.7%	
	68	1	2.2%	
	69	2	4.4%	
	70	2	4.4%	
	71	1	2.2%	
	72	1	2.2%	
	73	1	2.2%	
	74	2	4.4%	
	X1	44	1	2.2%
		50	1	2.2%
		51	1	2.2%
56		1	2.2%	
57		1	2.2%	
58		1	2.2%	
60		1	2.2%	
62		1	2.2%	
63		5	11.1%	
64		4	8.9%	
65		3	6.7%	
66		4	8.9%	
67		5	11.1%	
68		2	4.4%	
69		6	13.3%	
70		1	2.2%	
72		2	4.4%	
73		3	6.7%	
75		2	4.4%	
X2		39	1	2.2%
		52	1	2.2%
		55	2	4.4%
		56	1	2.2%
		57	1	2.2%
		58	2	4.4%
	58	1	2.2%	
	60	1	2.2%	
	62	2	4.4%	
	64	4	8.9%	
	65	4	8.9%	
	66	4	8.9%	
	67	4	8.9%	
	68	3	6.7%	
	69	2	4.4%	
	70	2	4.4%	
	71	4	8.9%	
	72	1	2.2%	
	73	1	2.2%	
	74	2	4.4%	
	75	2	4.4%	
	Valid		45	100.0%
	Missing		0	
	Total		45	

Test of Parallel Lines^a

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Null Hypothesis	155.684			
General	.000 ^a	155.684	420	1.000

The null hypothesis states that the location parameters (slope coefficients) are the same across response categories.

- a. The log-likelihood value cannot be further increased after maximum number of step halving. The Chi-Square statistic is computed based on the log-likelihood value is the last iteration of the general model. Validity of the test is certain
- b. Link function: Cauchit.

Universitas Terbuka