

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:

ASTRININGSIH^{1*}

NIM : E1011161072

Joko Triyono, SE, M.Si², Dr. H. Pardi, M.AB²

*Email: astriningsih@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat secara signifikan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori indikator motivasi kerja sebagai variabel independen oleh Claude S. George yang dikutip Malayu S.P Hasibuan (2017, 163) yaitu meliputi: (1). Upah yang layak. (2).Kesempatan untuk maju/promosi. (3).Keamanan. (4).Tempat kerja yang baik. (4).Penerimaan oleh kelompok dan (5).Perlakuan yang wajar. Serta menggunakan teori pengukuran produktivitas kerja sebagai variabel dependen oleh Agus Dharma (2003, 355) yaitu meliputi: (1).Kuantitas kerja. (2).Kualitas kerja dan (3).Ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada 95 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS V.23. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat. Koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian ini yaitu sebesar 0,420 yang termasuk pada kategori sedang yakni antara 0,40-0,599. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat sebesar 17,6%, sedangkan 82,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Analisis regresi sederhana variabel motivasi kerja sebesar 0,329 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai produktivitas kerja pegawai bertambah sebesar 0,329. Adapun saran dari penelitian ini adalah agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat untuk dapat terus berupaya melaksanakan serta mempertahankan dan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat adalah unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan di bidang perpustakaan dan kearsipan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat dibentuk berdasarkan pada:

1. Peraturan Daerah Kalimantan Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Peraturan Daerah tersebut ditindak lanjuti dengan Peraturan Gubernur Nomor 113 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat Yang kemudian diperbaharui kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 113 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

Untuk melaksanakan tugas pokok di atas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan program kerja di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- b. Perumusan kebijakan di bidang deposit, konservasi, pengembangan koleksi dan pengolahan bahan perpustakaan, pengembangan perpustakaan, tenaga perpustakaan, pembudayaan kegemaran membaca, pengawasan, pembinaan, dan sistem informasi kearsipan, pengelolaan, layanan, dan pemanfaatan arsip serta layanan perpustakaan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang deposit, konservasi, pengembangan koleksi dan pengolahan bahan perpustakaan, pengembangan perpustakaan, tenaga perpustakaan, pembudayaan kegemaran membaca, pengawasan, pembinaan, dan sistem informasi kearsipan, pengelolaan, layanan, dan pemanfaatan arsip serta layanan perpustakaan;
- d. Pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- e. Penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang perpustakaan dan kearsipan

- sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perpustakaan dan kearsipan;
 - g. Pelaksanaan administrasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
 - h. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang di berikan oleh Gubernur di bidang perpustakaan dan kearsipan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan *pra survey* yang telah peneliti lakukan peneliti mendapati bahwa terdapat beberapa target yang tidak tercapai yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel pencapaian kinerja layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat pada tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2016, 2017, dan 2018, yaitu sebagai berikut:

Pencapaian Kinerja Layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat

Indikator Kinerja	Target Tahun 2016			Capaian Tahun 2016		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Jumlah Perpustakaan	11	11	11	11	11	11
Manajemen Mutu	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kelembagaan	11.888	12.855	13.822	11.888	12.855	13.822
Manajemen Anggaran	11.888	12.855	13.822	11.888	12.855	13.822
Manajemen SDM	11.888	12.855	13.822	11.888	12.855	13.822
Manajemen Keuangan	11.888	12.855	13.822	11.888	12.855	13.822

Sumber: Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

Jumlah perpustakaan yang dibina yaitu semua perpustakaan di Kalimantan Barat, termasuk perpustakaan di sekolah-sekolah. Selain beberapa target yang tidak tercapai yang berhubungan dengan

produktivitas kerja di atas, ada pula masalah yang berhubungan dengan motivasi, yaitu kehadiran pegawai. Seperti yang diketahui bahwa motivasi dalam berkerja mempengaruhi kehadiran pegawai. Dalam Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat dari data laporan kehadiran pegawai dapat dilihat bahwa ada berapa masalah. Berikut laporan kehadiran pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat per Februari 2020-Juni 2020, yaitu sebagai berikut :

Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat Per Februari 2020-Juni 2020

	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Total Absen (Hari)	22	20	21	21	17
Total Terlambat (Menit)	16680	9865	0	0	0
Total Pulang Cepat (Menit)	0	0	0	0	0
Total Jumlah Izin (Hari)	76	103	41	30	31
Total Dinas Luar (Hari)	0	52	8	0	0

Sumber: Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

Dari data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada beberapa bulan terakhir masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan serta pada bulan februari dan maret masih ada pegawai yang datang terlambat.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pembinaan perpustakaan yang belum mencapai target pada tiga tahun terakhir.

2. Promosi gemar membaca dan promosi kearsipan yang belum mencapai target pada tiga tahun terakhir.
3. Koleksi deposit dan pengolahan KCKR yang masih kurang dan belum memenuhi target.
4. Masih ada pegawai yang terlambat dan tanpa keterangan.

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian, maka pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian maka dapat ditegaskan rumusan masalahnya, yaitu: “Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat?”

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah “Ingin mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat”.

3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik Universitas Tanjungpura terkait dengan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

- b. Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian-penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Manfaat Praktis

Bagi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat, diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai masukan sehingga menjadi pedoman agar kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori

a. Produktivitas Kerja

Menurut Blecher (Wibowo 2014, 93) bahwa, secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Produktivitas dianggap baik apabila pegawai mengikuti semua “persyaratan dari semua prosedur”.

Menurut Agus Dharma (2003, 355) faktor-faktor yang digunakan

dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas Kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif pengeluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

b. Motivasi Kerja

Menurut Siagian (Mulyadi 2015, 88) bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

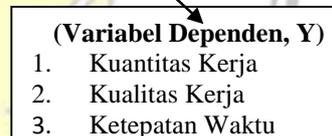
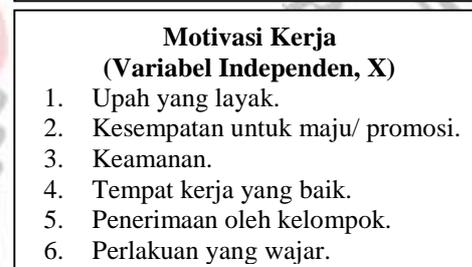
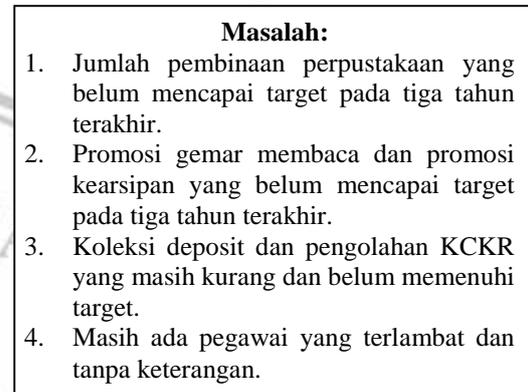
Menurut Claude S. George yang dikutip Malayu S.P Hasibuan (2017, 163) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja sehingga dapat menciptakan motivasi kerja. Kebutuhan tersebut kemudian dapat diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju/promosi

- c. Keamanan
- d. Tempat kerja yang baik
- e. Penerimaan oleh kelompok
- f. Perlakuan yang wajar

2. Alur Pikir Penelitian

Kerangka Teori



Sumber: Peneliti

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut tingkat eksplanasinya, jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel dengan hubungan kausal/sebab akibat. Variabel-variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja sebagai Variabel Independen (X) dan produktivitas sebagai variabel dependen (Y).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat. Pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat yang mencakup PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang berjumlah 130 orang dengan 97 orang PNS dan 33 orang PPPK.

Peneliti menggunakan teknik *random sampling* dan jumlah sampel ditentukan dengan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan adalah sebesar 5% sehingga jumlah sampel penelitian ditentukan sebesar 95 orang pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Kalimantan Barat dengan pembagian PNS sebanyak 71 orang dan PPPK sebanyak 24 orang.

3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei. Penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi yang mewakili seluruh populasi. Dalam survei, data diperoleh dari responden melalui instrument yang telah dipersiapkan peneliti. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur. Dengan survei, peneliti ingin

memperoleh data, yang berhubungan dengan sikap, perasaan, pengetahuan, pendapat responden tentang variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini instrument yang akan digunakan adalah angket/kuesioner, penyebaran angket/kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan berbagai pertanyaan kepada responden, yakni pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk menguji hubungan antara variabel (X) terhadap (Y), peneliti menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* yang dihitung menggunakan bantuan program *SPSS V.23 for Windows*. Setelah didapatkan hasil perhitungan *Korelasi Product Moment*, maka peneliti dapat menentukan kekuatan dari koefisien korelasi. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y dapat

dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien determinan yang dihitung menggunakan bantuan program *SPSS V.23 for Windows*. Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan Y dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, maka digunakan rumus Regresi Linier Sederhana yang dihitung menggunakan bantuan program *SPSS V.23 for Windows*.

5. Teknik Keabsahan Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas tinggi, instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Analisis validitas instrument dengan cara mengkorelasikan r hitung dan r tabel. Dimana r tabel untuk N=50 pada signifikansi 5% sebesar 0.2787. Bila r hitung > r tabel maka instrumen dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

No Item	r _x	r _{tabel}	Ket
1	0.286	0.2787	Valid
2	0.288	0.2787	Valid
3	0.513	0.2787	Valid
4	0.461	0.2787	Valid
5	0.539	0.2787	Valid
6	0.708	0.2787	Valid
7	0.638	0.2787	Valid
8	0.624	0.2787	Valid
9	0.705	0.2787	Valid
10	0.609	0.2787	Valid
11	0.587	0.2787	Valid
12	0.502	0.2787	Valid
13	0.390	0.2787	Valid
14	0.646	0.2787	Valid
15	0.488	0.2787	Valid

16	0.658	0.2787	Valid
17	0.703	0.2787	Valid
18	0.535	0.2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah peneliti menggunakan *SPSS 23, 2020*.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga seluruh item pernyataan instrument dari variabel Motivasi Kerja (X) dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Item	r _x	r _{tabel}	Ket
1	0.842	0.2787	Valid
2	0.911	0.2787	Valid
3	0.876	0.2787	Valid
4	0.888	0.2787	Valid
5	0.892	0.2787	Valid
6	0.920	0.2787	Valid
7	0.889	0.2787	Valid
8	0.901	0.2787	Valid
9	0.869	0.2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah peneliti menggunakan *SPSS 23, 2020*.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar daripada r tabel sehingga seluruh item pernyataan instrument dari variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sebuah instrument. Instrumen yang sudah andal (*reliable*) akan menghasilkan data yang andal juga (dapat dipercaya), artinya data memang benar sesuai dengan kenyataannya. Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan program *SPSS V.23 for Windows*. Kriteria suatu instrument dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien realibilitas (r_1) > 0,6.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r ₁₁	Koef Alpha	Ket
Motivasi (X)	0.858	0.6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.964	0.6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah peneliti menggunakan SPSS 23, 2020.

Dari hasil uji tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas dari seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.6 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

D. HASIL PENELITIAN

Dari analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat dan dapat dijabarkan melalui beberap uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi yakni sebesar 0,420 dengan arah hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada korelasi tersebut (Didukung oleh jurnal penelitian Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019 dan Orocomna, Tumbel dan Asaloei, 2018). Dan dengan nilai korelasi 0,420 dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai termasuk pada kategori sedang yakni antara 0,40-0,599.
2. Tabel koefisien determinan diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,176. Koefisien determinan

adalah nilai R square \times 100% yaitu sebesar 17,6% yang menunjukan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan 82,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. Analisis regresi sederhana variabel motivasi kerja sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai produktivitas kerja pegawai bertambah sebesar 0,329. Koefisien regresi tersebut bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah positif.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kuesioner motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang disebarkan kepada 95 orang responden, diperoleh nilai rata-rata dari jumlah keseluruhan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 72,7 dan ketentuan dari hasil perhitungan interval kelas nilai tersebut dikategorikan baik karena berada pada interval 61-75. Dan variabel produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 39,5 dan berdasarkan ketentuan dari hasil perhitungan interval kelas nilai tersebut dikategorikan sangat baik karena berada pada interval 37-45. Jadi, hasil dari deskripsi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat di kategorikan baik.

- b. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yakni sebesar 17,6% sedangkan 82,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan persamaan $Y = 15,568 + 0,329X$, artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan maka variabel produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329.
- d. Berdasarkan dari hasil uji statistik menggunakan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

2. Saran

Mendasari kepada kesimpulan penelitian di atas maka perlu dikemukakan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang berkomponen, terutama pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat. Saran yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat. Untuk itu peneliti menyarankan agar Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi

Kalimantan Barat untuk dapat terus berupaya melaksanakan serta mempertahankan dan dapat terus meningkatkan produktivitas kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat.

- b. Hasil penelitian ini selanjutnya tidak hanya berlaku di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Barat, tetapi juga beraku bagi instansi lainnya yang menjalankan tugasnya dalam hal mengayomi masyarakat. Peneliti juga mengharapkan penelitian ini dapat dikembangkan dalam penelitian lainnya untuk menambah atau mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.

F. REFERENSI

1. Buku-buku

- Ardana, Komang., dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- BPS Kota Pontianak. 2020. *Kota Pontianak dalam Angka 2020*. Pontianak: BPS Kota Pontianak.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Emil Salim dan Iman Karmawan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dwiloka, Bambang., dan Rati Riana. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ivancevich, John., dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ditejemahkan oleh Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Keraf, Gorys. 1994. *Komposisi: Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*. Flores: Nusa Indah.
- Kuntjojo. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit In Media.
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- , 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumardjo, Mahendro, dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syahrum, dan Salim. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Uno, H m z h B. 2009. *T ori Motiv si d n P ngukur nny . J k rt :* Bumi ks r
- Wahyudi, Dr. 2008. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- ## 2. Referensi Jurnal Skripsi
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 11(1). Diakses 17 Feb 2021 dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/viewFile/20066/12037>
- Orocomna, Tumbel, dan Ingried Sandra Asaloei. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(1). Diakses 17 Februari 2021 dari <https://media.neliti.com/media/publ>

[ications/269385-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-0982b98c.pdf](#).

Sapnas, K. G., & Zeller, R. A. 2002.
Minimizing Sample Size When

Using Explanatory Factor Analysis for Measurement. Teori Online Wordpress, 1 April 2021.
<https://teorionline.wordpress.com/2015/06/28/berapa-ukuran-sampel-untuk-ujicoba-instrumen/>

