**PENGARUH PENGORGANISASIAN DAN MOTIVASI**

**KERJA SERTA KEMAMPUAN KERJA TERHADAP**

**PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN**

**PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

### Hayati

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Mulawarman**

**ABSTRAK**

*Hayati, 2018, Pengaruh Pengorganisasian Dan Motivasi Kerja Serta Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dan Dibimbing oleh :*

Prof. Dr. Hj. Syarifah Hudayah, M.Si dan Dr. Michael, MS

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif, dalam arti penelitian yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau tiga variabel menggunakan data primer dan data skunder. Responden penelitian ini adalah Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BAPUSIPDA) Kabupaten Kutai Timur, dengan jumlah sampel 120 responden.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengorganisasian Dan Motivasi Kerja Serta Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS 16.0. Responden penelitian ini adalah Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengorganisasian dan Motivasi Kerja serta Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

***Kata Kunci : Pengorganisasian, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja***

**ABSTRACT**

*This study is a research quantitive assosiatife, In the sense of research based on the exixtence of a causal relationship between two or more variables. Using primary and secondary data, while the object of this study are employees of Libraries and Archives area (Bapusipda) East Kutai Regency, with a total sample of 120 respondents.*

*The purpose of this research is to determine the influence of the organization and motivation and ability of employes working on the performance of employes in Libraries and Archives area Body East Kutai Regency.*

*Analytical testing of hypotheses, using SPSS 16.0. Response of this research are employees of Libraries and Archives area East Kutai Regency with a simple size of 120 respondents. The analysis showed that: The organization and the motivation and ability of employees positive effect on work performance of employes in Libraries and Archives Body East Regency.*

***Key words: Organization, Motivation, Ability and Performance***

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan ke dalam dua macam, yakni sumber daya manusia *(human resources)* dan sumber daya non manusia *(non-human resources)*. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan kunci seluruh kegiatan operasional organisasi sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Diantara hal yang perlu dipahami bersama bahwa jika bicara mengenai sumber daya manusia di dalam organisasi, maka erat kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

Untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan organisasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas pemerintahan, maka diperlukan SDM dalam hal ini aparatur negara sebagai pelaksana yang mampu menjabarkan ke dalam aktivitas sehari-hari dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, aparatur negara yang dimaksud adalah warga negara indonesia yang bekerja sebagai Pegawai Pemerintah Daerah.

Dengan adanya aparatur negara yang telah dimiliki oleh instansi Pemerintah, masih diperlukan pelaksanaan fungsi manajemen yang dikemukakan George R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2005:17) yaitu: Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Penggerakkan) dan Controlling (Pengawasan).

Fungsi manajemen yang kedua yaitu Pengorganisasian, bahwa Pengorganisasian adalah Proses penentuan, Pengelompokkan dan Pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas (Hasibuan, 2005: 23 )

Pelaksanaan Pengorganisasian dapat terlaksana dengan baik jika suatu organisasi telah memiliki unsur-unsur organisasi yaitu Manusia dalam hal ini Pegawai, tujuan yang ingin dicapai, pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, struktur organisasi, tehnologi sebagai fasilitas untuk menunjang pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan potensinya untuk kepentingan organisasi. Hasibuan (2005:75) *berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan*.

Prestasi kerja pegawai yang baik dapat tercipta jika pegawai mempunyai pengorganisasian, motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut. Selain faktor pengorganisasian dan motivasi, faktor kemampuan yang ada pada pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Gibson (2001:244) berpendapat *bahwa prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan pegawai, selain faktor internal yang dimiliki individu, faktor dari luar pegawai juga mempengaruhi pencapaian prestasi kerja.* Faktor motivasi menjadi suatu faktor yang cukup penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sebuah sistem motivasional mengandung Metode dan proses motivasi dirancang untuk merangsang dan mengarahkan sumber daya manusia agar produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas yang terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir adalah ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow dan membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Terkait dari teori ini faktor motivasi menjadi suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada setiap organisasi.

Selain dari faktor Motivasi faktor kemampuan atau kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional kinerja pegawai.

Peningkatan mutu pegawai sebagai sumber daya merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumber daya yang dimiliki pegawai dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidak efisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif dalam organisasi. Untuk itu, peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau potensi pegawai.

Sebagai upaya pengembangan kemampuan Pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara produktif, trampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Melihat kedudukan pegawai yang mempunyai tempat dan peranan yang sangat menentukan sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, tentunya akan dapat melihat berbagai aspek yang akan menggambarkan kualitas pegawai tersebut seperti: bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Suatu fakta keyakinan moral bahwa faktor sumber daya manusia dalam hal ini, Pegawai merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam setiap bentuk organisasi. Untuk itu sangat penting diketahui potensi-potensi tersebut sehingga bisa didekati dan dikembangkan sebagaimana mestinya agar manusia dapat memainkan peran eksistensial dan fungsinya dalam menggerakkan organisasi. Namun implementasinya merupakan permasalahan yang tidak mudah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Barthos (1999:5) *bahwa “Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang musti dihadapi negara-negara berkembang seperti Indonesia”.*

Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan pentingnya peningkatan prestasi kerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya. Peningkatan prestasi bukan sekedar basa basi tetapi harus ditanggapi oleh tindakan yang serius, karena prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggung jawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, monitoring sampai evaluasi suatu kegiatan atau aktivitas yang merupakan bagian tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah.

Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan instansi yang menangani masalah Perpustakaan dan Arsip Daerah diharapkan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan, meliputi: Pengorganisasian dan Motivasi Kerja serta Kemampuan Kerja Pegawai. Penempatan dan pembagian tugas telah dilaksanakan, sudah sesuai dengan kriteria dan kemampuan pegawai. Namun yang mendominasi menurunnya prestasi kerja berdasarkan pengamatan adalah kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Masih adanya pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur yang tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standat atau target yang telah ditentukan sebagai satu indikator yang mengindikasikan menurunnya prestasi kerja. Keadaan demikian merupakan masalah bagi manajemen dalam mengelola pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur karena motivasi dan kemampuan pegawai belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi yang diberikan kepada pegawai serta upaya peningkatan kemampuan dalam bentuk mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan baik teknis maupun penjenjangan bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan atau keterampilan, agar pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Agar Pegawai harus ditempatkan sesuai dengan yang memiliki kemampuan senantiasa memiliki dorongan atau motivasi guna mencapai prestasi yang istimewa, hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik, sehingga tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi yang telah ditentukan. Inilah salah satu fungsi dari pengoraganisasian.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dan adanya motivasi kerja. Penempatan yang sesuai, kemampuan dan motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Mengingat besarnya peran pegawai sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi pemerintah, Oleh karena itu, untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna, maka menjadi tanggung jawab setiap pimpinan organisasi pemerintahan untuk mengolah dan memanfaatkan pegawai tersebut bagi kepentingan organisasi. Pemanfaatan pegawai ini menentukan citra organisasinya baik internal dan eksternal, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai harus didukung oleh semua komponen di dalam organisasi tersebut dan yang paling penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan fenomena tersebut betapa pentingnya sumber daya manusia dan pengorganisasian dalam lingkup instansi pemerintahan, maka dapat diajukan argumentasi bahwa para pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan dapat berhasil guna bagi pencapaian tujuan organisasi.

Adapun rumusan masalah pada Penelitian ini adalah :

1. Apakah pengorganisasian berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur ?

Untuk itu Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengorganisasian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**TINJAUAN PUSTAKA**

Beberapa hasil penelitian terdahulu, pendapat-pendapat para ahli serta teori-teori yang dipandang relevan dengan judul penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sadli (2012) dengan judul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh.*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi restasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Dengan jumlah populasi sebanyak 216 orang dan jumlah sampel sebanyak 138 orang, di mana ukuran sampel sejumlah tersebut diperoleh berdasarkan acuan rumus Slovin. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,823 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 82,3%, artinya latar belakang pendidikan, masa kerja dan kemampuan kerja berhubungan dengan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R2) diperoleh nilai sebesar 0,679 artinya bahwa sebesar 67,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat latar belakang pendidikan, masa kerja dan kemampuan kerja) dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja. Sedangkan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan statistik secara parsial dengan menggunakan Uji-t, bahwa variabel latar belakang pendidikan, masa kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor yang secara nyata berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh.

1. Penelitian Dahliana (2001) tentang *analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pada Bapeda Kabupate Kutai Kartanegara,* dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa ketergantunga kinerja aparatur terhadap tujuh variabel bebas yaitu kompetensi administratur, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja sebesar R = 0,889% dan setelah dilakukan uji F, ternyata F hitung lebih besar dari pada F tabel atau 25,171 dan F tabel hanya sebesar 14 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Mahmud (2007), dengan judul *penelitian ’’Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Kartanegara‘’.* Hasil penelitian diperoleh Angka multiple R yang dihasilkan sebesar 67,3% yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen, diperkuat dengan nilai R square (R2) sebesar 83,4 %, didukung dengan uji F (Fisher Test) sebesar 29,791 > F tabel = 2,36 dan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,5, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai standartdize coefficients = 0,354 paling besar dibandingkan variabel yang lainnya serta nilai t hiting = 3,604 > t tabel = 1,985, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

1. Saputra**,** 2011, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur.*

Tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yang meliputi: meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan efisiensi penggunaan sarana dan prasarana terhadap prestasi kerja pegawai pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur dan Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Provinsi Kalimantan Timur**.**.

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen telah banyak disebut sebagai “*Seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”*. Definisi ini, yang dikemukakan oleh *Follett (1978) dalam Hasibuan (2003:58)*, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. *Menurut Handoko (2001:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”*

**Prestasi Kerja**

Berikut beberapa pengertian mengenai penilaian prestasi kerja yang dikemukakan Wahyudi(2001 : 99)bahwa ”Penilaian prestasi kerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan atau job performance seseorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya”

Menurut Kartono (2003:8) bahwa ”Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisik.

Hariandja (2002:101) menyatakan bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi periodik dan sitematis tentang prestasi kerja atau jabatan (Job Performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wahyudi(2002:101) *“Prestasi kerja (Performance Apprasial) memiliki beberapa istilah yang dapat ditukarkan pengertiannya, yaitu: Merit Rating, behavior assessment, employ evaluation, personal review dan sebagainya”.* Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai.

**Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konsep maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Pengorganisasian pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan segnifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**Kerangka Konsep**

Berdasarkan kerangka konsep, maka variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau tidak bebas dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas adalah :

1. Pengorganisasian (X1)
2. Motivasi Kerja (X2)
3. Kemampuan Kerja (X3)

Variabel tidak bebas yaitu Prestasi Kerja ( Y )

Gambar 2.1 adalah model diagram yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel Pengorganisasian (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kemampuan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) yaitu :

*Variabel Dependen*

*Variabel Independen*

*Pengorganisasian (X1)*

*Prestasi Kerja (Y)*

*Motivas Kerja (X2)*

*Kemampuan Kerja (X3)*

Dari kerangka konsep tersebut dapat dilihat adanya hubungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. variabel independen yaitu variabel Pengorganisasian, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kemampuan Kerja pegawai,dan variabel dependen yaitu Prestasi Kerja pegawai.

Metode Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang didasari oleh adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Ditinjau dari aspek metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

**Pengorganisasian (X1)**

Penentuan pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokkan tugas-tugas dari membagikan pekerjaan kepada setiap pegawai, penetapan departemen atau bagian-bagian serta kegiatan operasional Badan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur dan pola hubungan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan pegawai dan hubungan yang ada. Adapun Variabel Pengorganisasian yang diteliti pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah :

1. Pengorganisasian Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (Bapusipda).
2. Pembagian pekerjaan dan hubungan pekerjaan antar bagian-bagian pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (Bapusipda).
3. Tipe organisasi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (Bapusipda)
4. Bagian-bagian kedinasan yang ditetapkan berdasarkan eratnya hubungan pekerjaan.
5. Sumber perintah dan tanggung jawab .
6. Jenis wewenang setiap pejabat
7. Hubungan antara bagian dengan bagiannya harus serasi**.**
8. Kesesuaian penempatan pegawai dengan keahlian.
9. Tugas dan tanggung jawab berdasarkan job description setiap pegawai.
10. Jumlah pegawai sesuai dengan pekerjaan di bidangnya masing-masing.

**Motivasi Kerja (X2)**

Dorongan motivasi kerja adalah dorongan yang datangnya dari luar dirinya untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan.

Hal ini berarti motivasi kerja seseorang terhadap pekerjaannya sangatditentukan oleh kuat lemahnya motivasi kerja yang ada dalam dirinya. Variabel Motivasi kerja yang diteliti indikatornya adalah :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu gaji atau tunjangan yang diterima sudah dapat memenuhi keperluan hidupnya, kesesuaian antara gaji/tunjangan dengan beban kerja sudah memenuhi dan untuk pendidikan dan kesehatan keluarga sudah mencukupi atau belum.
2. Kebutuhan keamanan kerja yang berkaitan dengan jaminan kesehatan, keselamatan jiwa ditempat kerja, sarana yang mendukung keselamatan jiwa dan kesiapan bila terjadi mutasi.
3. Kebutuhan sosial berkaitan dengan kebersamaan kerja, hubungan antar rekan sekerja, sikap pimpinan bila pegawai mengikuti organisasi lain.
4. Kebutuhan penghargaan yaitu sikap dan penghargaan pimpinan, diberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan, pemberian pujian dari rekan sekerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri dengan diberikan keleluasaan dalam pekerjaan, kesempatan untuk ikut peran serta dalam peningkatan kinerja dilingkungan kerja dan juga kemampuan dalam menyelesaikan masalah.
6. Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan.
7. Kerjasama pegawai antara bidang untuk melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan motivasi kerja.
8. Ketersediaan peralatan pendukung pekerjaan.
9. Pemberian honor tambahan kepada pegawai yang melaksanakan kegiatan.
10. Kesempatan berkarir bagi pegawai untuk memperoleh pendidikan yang dapat mendukung pekerjaan di bidangnya.

Bentuk Motivasi Kerja pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur yang diberikan kepada pegawai adalah :

1. Memberikan Gaji dan Isentif sesuai dengan jabatan dan golongan pegawai secara tepat waktu.
2. Memberikan uang makan sesuai dengan absensi kehadiran yang bertujuan untuk mendorong para pegawai untuk selalu hadir bekerja setiap hari kerja.
3. Memberikan pelatihan dan bimbingan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.
4. Memberikan penghargaan secara tertulis maupun secara lisan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.
5. Memberikan teguran atau peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**Kemampuan Kerja (X3)**

Kemampuan diidentikkan dengan kompetensi seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Dalam penelitian ini kemampuan adalah pemahaman tentang pekerjaan ditunjukkan pada pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang ditanganinya yang tercermin dari hasil kerja. Variabel kemampuan kerja yang diteliti indikatornya adalah :

1. Banyak jenis pekerjaan yang ditangani.
2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
3. Mampu melaksanakan tugas dengan baik.
4. Kesanggupan mengatasi masalah berkaitan dengan tugas.
5. Mampu menjalin kebersamaan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Kemampuan profesionalisme.

Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki para pegawai yang memiliki keahlian dan pengalaman dibidangnya, hal ini dapat dilihat dari :

1. Pegawai dibidang Keuangan mempunyai latar pendidikan rata-rata Sarjana Ekonomi dan mempunyai keahlian dibidang pembukuan dan administrasi keuangan.
2. Pegawai dibidang Pengadaan Barang, staf pada bagian tersebut mempunyai sertifikat pengadaan barang dan jasa.
3. Pegawai dibidang Perpustakaan mempunyai latar pendidikan dibidang perpustakaan, memahami prosedur pelayanan Perpustakaan dan mengolah bahan pustaka yang terdapat pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.
4. Pegawai dibidang Arsip akan memiliki pegawai yang memang lulusan arsiparis dan para staf memahami prosedur pengolahan arsip.

**Prestasi Kerja ( Y )**

Prestasi kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses kegiatan atau pekerjaan seseorang. Oleh karena itu dari setiap pegawai yang telah diberi tanggung jawab dalam penyelesaian tugas harus memiliki kompetensi dasar yang kuat, yakni kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dan pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, dengan indikator :

1. Kemampuan pegawai untuk menentukan kebutuhan pengembangan individual.
2. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian antara program dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan.
3. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai membangun kerjasama dalam melaksanakan tugas.
4. Kualitas, yaitu mutu pekerjaan yang didukung oleh sarana pekerjaan.
5. Inisiatif yaitu kesungguhan dalam mencari tanggung jawab yang lebih tinggi yang dimulai dari diri sendiri.

Prestasi pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur selalu mengadakan kegiatan-kegiatan yang mendukung program Perpustakaan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yaitu dengan :

1. Mengadakan Lomba-lomba yang bertujuan untuk merangsang minat baca masyarakat.
2. Mengikuti pameran-pameran sebagai promosi perpustakaan.
3. Memberikan training kepada pengurus perpustakaan sekolah agar dapat memahami prosedur pengolahan buku.

**Populasi Dan Sampel Penelitian**

Menurut Arikunto (2002:125*), “Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, kemudian dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya”.*

Mengingat jumlah responden hanya 120 orang walaupun total pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah 128 orang, namun yang menjadi responden hanya 120 orang tidak termasuk 8 orang pegawai (Pimpinan dan Kepala Bagian).

**Sumber Data**

Dalam penelitian ini diperlukan data dari sumber sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data langsung diperoleh dari responden, meliputi tanggapan responden tentang pengorganisasian dan motivasi kerja serta kemampuan kerja dan prestasi kerja, yang disesuaikan dengan indikator-indikator yang telah disusun.
2. Data sekunder yaitu data yang mendukung dan memperjelas pembahasan masalah pada penelitian yaitu gambaran umum tempat penelitian, keadaan pegawai, struktur organisasi, visi dan misi serta data lain yang mendukung penelitian ini.

**Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data tersebut dipergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

**Kuesioner**

Kuesioner yaitu seperangkat alat pengumpul data yang berupa pertanyaan yang disusun untuk diberikan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah :

1. Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian,

2. Untuk memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin Singarimbun (2005:47).

Penentuan skor untuk setiap item pertanyaan kuisioner terhadap suatu masalah yang diteliti menggunakan skala Likert. Menurut pendapat Sugiono (2001:67), alternatif penilaian skala Likert terdiri, 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga),4 (empat), atau 5 (Lima) pilihan gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) alternatif penilaian, adalah :

Jawaban Sangat Penting : skor 5

Jawaban Penting : skor 4

Jawaban Cukup Penting : skor 3

Jawaban Kurang Penting : skor 2

Jawaban Sangat Tidak Penting : skor 1

Jawaban Sangat Termotivasi : skor 5

Jawaban Termotivasi : skor 4

Jawaban Cukup Termotivasi : skor 3

Jawaban Kurang Termotivasi : skor 2

Jawaban Sangat Tidak Termotivasi : skor 1

dan

Jawaban Sangat Baik : skor 5

Jawaban Baik : skor 4

Jawaban Cukup Baik : skor 3

Jawaban Kurang Baik : skor 2

Jawaban Sangat Tidak Baik : skor 1

**Metode Analisis Data**

Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan formulasi sebagai berikut :

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e**  (Supranto, 2004 : 102) dimana :

Y adalah Prestasi Kerja

X1 adalah Pengorganisasian

X2 adalah Motivasi Kerja

X3 adalah Kemampuan Kerja

b1, b2,b3 adalah Koefisien regresi parsial

a adalah konstanta

e adalah Faktor Pengganggu

Secara operasional ditulis kembali menjadi :

PK = a + bi P + b2 MK + b3KK

Berdasarkan metode regresi linier berganda akan didapatkan

1. Nilai Konstanta
2. Nilai Koefisien regresi (b1dan b2) yang menunjukkan unit (skor) perubahan variabel dependen akibat perubahan 1 unit variabel independen apabila variabel independen lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien determinasi (R2) untuk menunjukan seluruh kemampuan variabel bebas *(independent variable)* dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel tidak bebas *(dependent variable)*.
4. Nilai F – hitung untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variasi dependen.
5. Nilai t – hitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan yang paling terbesar pengaruhnya terhadap variabel dependen.
6. Penghitungan koefisien tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows seri 16.0.
7. Untuk mengukur tingkat korelasi antara variabel menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Pedoman interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 0,1000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiono ( 2004 : 183 )

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian ini untuk mengetahui variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linear antara satu atau lebih variabel bebas

Menurut Retvield dan Sumary (1998:53) bahwa :

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak saling berelokasi atau ada hubungan linier di antara satu atau lebih variabel bebas tersebut. Akibat adanya multikolinieritas maka sulit memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas dan variabel tidak bebasnya.

**Uji Autokorelasi**

Menurut Maholta (1999:37) Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan metode statistik (d) dari Durbin Watson (DW). Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai DW (d) dengan nilai batas atas (dU) dan batas bawah (dL) yang terdapat dalam

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasinya nilai data yang diteliti. Untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas dengan menggunakan *Spearman Rank Correlation* pembuktiannya dengan cara meregresikan variabel bebas (X) dengan variabel gangguan (residual) masing-masing diberi jenjang satu dan seterusnya dari nilai terendah sampai nilai tertinggi, selanjutnya dicari koefisien korelasinya dan dilakukan pengujian pada tiap variable. Apabila **ґ** hitung < nilai kritis berarti tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dalam hal ini tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik.

Dari uraian tersebut dapat diurutkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknis analisis kuntitatif dengan urutan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas.
2. Multipel korelasi untuk masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
3. Korelasi parsial ( r2 ) untuk setiap variabel bebas.
4. Hasil uji F yang menunjukkan pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
5. Hasil uji t yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
6. Hasil uji asumsi klasik untuk melihat apakah terjadi penyimpangan dari model regresi linear berganda yang digunakan.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji residual-residual yang ada agar terlihat apakah sebaran data berasal dari data yang normal atau tidak. Hal ini sangat penting dilakukan dalam analisis statistik infrensial. Jika residual - residual sebaran data didistribusikan dengan normal, maka harga residu yang muncul berada di atas atau di bawah garis lurus 0,00.

**Analisis Dan Pembahasan**

**Analisis Validitas dan Realibilitas**

Penganalisaan validitas dan realibilitas terhadap penelitian adalah suatu rangkaian proses untuk menguji butir-butir pertanyaan atau kuisioner yang dibagikan kepada responden apakah sudah valid atau realiabel atau terpercaya.

Jika butir-butir pertanyaan sudah valid, maka dapat menunjukkan bahwa daftar pertanyaan dipergunakan untuk mengukur variabelnya.

1. **Validitas**
2. **Hasil Output Validitas Variabel Pengorganisasian**( **X1 )**

| **Descriptive Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| VAR00001 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8750 | .65546 |
| VAR00002 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8417 | .66099 |
| VAR00003 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8333 | .63950 |
| VAR00004 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.7833 | .79053 |
| VAR00005 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.6583 | .81474 |
| VAR00006 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.7250 | .78817 |
| VAR00007 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8333 | .75963 |
| VAR00008 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.7083 | .80331 |
| VAR00009 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8583 | .68961 |
| VAR00010 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.9000 | .62712 |
| Valid N (listwise) | 120 |  |  |  |  |

SumSumber : Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 16,0

1. **Hasil Output Validitas Motivasi kerja X2**

| **Descriptive Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| VAR00001 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8833 | .65058 |
| VAR00002 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.9083 | .63505 |
| VAR00003 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8167 | .80943 |
| VAR00004 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8167 | .66083 |
| VAR00005 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8167 | .62151 |
| VAR00006 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.9167 | .64278 |
| VAR00007 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8250 | .68185 |
| VAR00008 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8083 | .72525 |
| VAR00009 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8250 | .69406 |
| VAR00010 | 120 | 2.00 | 5.00 | 3.8917 | .67108 |
| Valid N (listwise) | 120 |  |  |  |  |

Sumber : Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 16,0

1. **Hasil Output Validitas Kemampuan Kerja Pegawai**

| **Descriptive Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| VAR00001 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.4417 | .68349 |
| VAR00002 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.5667 | .60437 |
| VAR00003 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.4667 | .67280 |
| VAR00004 | 120 | 2.00 | 5.00 | 4.4750 | .63461 |
| VAR00005 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.2167 | .62421 |
| VAR00006 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.2000 | .58840 |
| Valid N (listwise) | 120 |  |  |  |  |

Sumber : Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 16,0

1. **Hasil Output Validitas Prestasi Kerja Pegawai**

| **Descriptive Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| VAR00001 | 120 | 3.00 | 5.00 | 4.0417 | .55603 |
| VAR00002 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9500 | .56286 |
| VAR00003 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9083 | .51850 |
| VAR00004 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9083 | .53446 |
| VAR00005 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9250 | .52119 |
| VAR00006 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9417 | .50702 |
| VAR00007 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9667 | .56410 |
| VAR00008 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9500 | .53216 |
| VAR00009 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.8833 | .50516 |
| VAR00010 | 120 | 3.00 | 5.00 | 3.9667 | .62083 |
| Valid N (listwise) | 120 |  |  |  |  |

Sumber : Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 16,0

Hasil input validitas Pengorganisasian, Motivasi kerja, Kemampuan kerja,dan prestasi kerja pegawaidisimpulkan kedalam tabel dibawah ini :

**Hasil Validitas Pengorganisasian dan Motivasi Kerja serta Kemampuan Kerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi ( R) | Probabilitas  ( Sig) | Keputusan |
| Pengorganisasian | Butir 1 | 3,8750 | 0,000 | Valid |
| Butir 2 | 3,8417 | 0,000 | Valid |
| Butir 3 | 3,8333 | 0,000 | Valid |
| Butir 4 | 3,7833 | 0,000 | Valid |
| Butir 5 | 3,6583 | 0,000 | Valid |
| Butir 6 | 3,7250 | 0,000 | Valid |
| Butir 7 | 3,8333 | 0,000 | Valid |
| Butir 8 | 3,7083 | 0,000 | Valid |
| Butir 9 | 3,8583 | 0,000 | Valid |
| Butir 10 | 3,9060 | 0,000 | Valid |
| Motivasi | Butir 1 | 3,8833 | 0,000 | Valid |
| Butir 2 | 3,9083 | 0,000 | Valid |
| Butir 3 | 3,8167 | 0,000 | Valid |
| Butir 4 | 3,8167 | 0,000 | Valid |
| Butir 5 | 3,8167 | 0,000 | Valid |
| Butir 6 | 3,9167 | 0,000 | Valid |
| Butir 7 | 3,8250 | 0,000 | Valid |
| Butir 8 | 3,8083 | 0,000 | Valid |
| Butir 9 | 3,8250 | 0,000 | Valid |
| Butir 10 | 3,8917 | 0,000 | Valid |
| Kemampuan Kerja | Butir 1 | 4,4417 | 0,000 | Valid |
| Butir 2 | 4,5667 | 0,000 | Valid |
| Butir 3 | 4,4667 | 0,000 | Valid |
| Butir 4 | 4,4750 | 0,000 | Valid |
| Butir 5 | 4,2167 | 0,000 | Valid |
| Butir 6 | 4,200 | 0,000 | Valid |
| Prestasi Kerja | Butir 1 | 4.0417 | 0,000 | Valid |
| Butir 2 | 3.9500 | 0,000 | Valid |
| Butir 3 | 3.9083 | 0,000 | Valid |
| Butir 4 | 3.9083 | 0,000 | Valid |
| Butir 5 | 3.9250 | 0,000 | Valid |
| Butir 6 | 3.9417 | 0,000 | Valid |
| Butir 7 | 3.9667 | 0,000 | Valid |
| Butir 8 | 3.9500 | 0,000 | Valid |
| Butir 9 | 3.8833 | 0,000 | Valid |
| Butir 10 | 3.9667 | 0,000 | Valid |

Sumber : Lampiran 3 (Hasil Analisis SPSS 16,0)

Berdasarkan hasil output RealibiltasPengorganisasian, Motivasi Kerja,Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja pegawai, dapat disimpulkan kedalam tabel.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Item Pertanyaan** | **Koefisien Alpha Cronbach** | **Keputusan** |
| 1 | X1 (Pengorganisasian) | 903 | Realibel |
| 2 | X2 ( Motivasi ) | 936 | Realibel |
| 3 | X3 ( Kemampuan Kerja ) | 712 | Realibel |
| 4 | Y ( Prestasi Kerja ) | 916 | Realibel |

Sumber : Lampiran 3 (Hasil Analisis SPSS 16,0)

**Analisis Koefisien Korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R2)**

Keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi (R) serta hasil analisis koefisien determinasi (R2) untuk menunjukkan proporsi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. R2 dapat memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel terikat oleh model regresi yang digunakan. Jika R2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat antar variabel.

Dengan menggunakan bantuan tehnologi software SPSS 16,0 maka dapat dihitung koefisien korelasinya kemudian dibuat matriks korelasi sebagai berikut :

**Matriks Analisis Korelasi**

Dari nilai korelasi pada tabel 5.3.3 tersebut, diketahui uji signifikan berada di level 0,05 koefisien korelasi untuk dua sisi ( 2 Tailed ) menghasilkan angka bahsa alpha = 0,05 > Sig . maka variabel-variabel tersebut dinyatakan berhubungan secara signifikan.

**Hasil Nilai Korelasi ( Berdasarkan Matriks Analisis Korelasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Hubungan Antar Variabel | Korelasi | Nilai |
| 1 | Pengorganisasian (X1) terhadap Prestasi kerja ( Y ) | r x1xy1 | 0,186 |
| 2 | Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) | r x2xy1 | 0,094 |
| 3 | Kemampuan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) | r x3xy1 | 0,081 |

Sumber : Lampiran 4 (Hasil Analisis SPSS 16,0)

**Pengujian Hipotesis**

Setelah mengetahui hasil dari persaman linier berganda dan nilai korelasi (R) dan determinan (R2) selanjutnya dilakukan uji T, untuk menjawab hipotesis yang diungkapkan pada Bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut :

**Uji T ( Uji secara parsial )**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 terhadap variabel tidak bebas yaitu Y, dengan hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

**Tabel Hasil Analisis Uji T ( Uji Parsial ) variabel eksogen = X1, X2,X3 terhadap variabel Endogen = Y**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | | Sig. | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta | |
|  | (Constant) | 44.879 | 6.168 |  | | 7.277 | | 000 | |
| Variabel X1 | 054 | 073 | 070 | | 746 | | 458 | |
| Variabel X2 | 006 | 071 | 007 | | 079 | | 937 | |
| Variabel X3 | 274 | 159 | 161 | | 1.716 | | 089 | |
| Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | |  |  | |  | |

Sumber : Lampiran 5 (Hasil Analisis SPSS 16,0)

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Pengorganisasian, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Pengorganisasian, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kreteria pengambilan keputusan :

HO diterima jika thitung<ttabel

Ha diterima jika thitung>ttabel

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, penalaran teori dari penelitian terdahulu serta konsep-konsep yang telah dilakukan, terbukti bahwa Pengorganisasian, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Variabel Pengorganisasian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hasil tersebut sejalan dengan Hasibuan (2005:23), bahwa Pengorganisasian adalah proses penentuan, Pengelompokkan dan Pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang - orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat - alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Sesuai dengan penilaian Prestasi Kerja yang dikemukakan oleh Bellow yang di Kutip oleh M. Manullang (2000:118*) bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dapat digunakan sebagai dasar pembayaran gaji, pengawasan penugasan pekerjaan dan sebagai pemberi rangsangan.*

Pengorganisasian pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur kondisinys sudah sesuai, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan merasa puas terhadap penempatan pegawai, pembagian pekerjaan, sistem kerjasama dan pendelegasian wewenang sehingga Prestasi Kerja Pegawai dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan dari hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya hubungan korelasi Motivasi Kerja ( X2) tehadap Prestasi Kerja ( Y ), terdapat korelasi “Positif”dengan hubungan Sangat Kuat antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur .

Hal tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2005 :95) *motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.*

Sesuai dengan teori Prestasi kerja dari Mangkunegara (2002:67), ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (Motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2001:484) yang merumuskan bahwa Prestasi kerja adalah kemampuan kerja dan motivasi, motivasi adalah tingkah laku dan kondisi serta kemampun adalah ilmu pengetahuan dan keahlian.

Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur Motivasi Kerja yang sudah diberikan motivasi yang baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka merasa termotivasi terhadap pemberian gaji dan tunjangan, pemberian Pelatihan dan Bimtek terhadap pegawai sesuai dengan bidanngnya dan pemberian penghargaan baik secara tertulis maupun lisan sehingga Prestasi Kerja Pegawai dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya hubungan korelasi Kemampuan Kerja (X3) tehadap Prestasi Kerja (Y), terdapat korelasi “Positif”dengan hubungan “Kuat“ antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Hal tersebut sejalan dengan teori Kemampuan Kerja yaitu menurut Mangkunegara (2002:67) meliputi : kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata.

Jika (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Sesuai dengan teori Prestasi Kerja yaitu menurut Mangkunegara (2002:67) prestasi kerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh pegawai adalah sangat baik , hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinanya, karena para pegawai memiliki skill dan pengalaman dibidangnya masing-masing sehingga Prestasi Kerja Pegawai dapat tercapai dengan baik.

Berkaitan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman Sadli yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh ,dimana perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti yaitu latar belakang pendidikan, masa kerja dan kemampuan kerja dan persamaannya variabel tidak bebasnya adalah prestasi kerja.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahliana yang mengambil judul penelitian Analisis faktor-faktor Kinerja Aparatur Bapeda Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga variabel bebas yang diteliti tidak hanya motivasi , kepemimpinan dan kompetensi adminisator tetapi juga meneliti faktor komunikasi , disiplin kerja , budaya kerja dan lingkungan kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Penelitian Aji Mahmud tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil , Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur. Perasamaan penelitian ini adalah meneliti variabel bebas yang sama namun perbedaannya adalah hasil penelitian Aji Mahmud variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja sedangkan pada penelitian sekarang pengaruh yang lebih dominan adalah motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang terakhir adalah Surya Saputra yang mengambil judul pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Badan Penanaman Modal Daerah ( BPPMD ) Provinsi Kalimantan Timur. Perbedaan dengan penelitian ini jumlah variabel bebasnya yaitu kedisiplinan , tanggung jawab , kerjasama dan efisiendi sarana dan prasarana. Dalam penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu hasil penelitian variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pengorganisasian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan tingkat hubungan sangat rendah yaitu berada di nilai koefisien rendah.
2. Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan tingkat hubungan sangat rendah yaitu berada di nilai koefisien rendah.
3. Kemampuan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan hubungan sangat rendah yaitu berada di nilai koefisien rendah.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pengorganisasian yang telah ditelah dilaksanakan oleh Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kutai Timur supaya lebih baik lagi ialah dilakukan dengan lebih memfokuskan pengorganisasian terutama tentang penempatan pegawai agar sesuai dengan keahlian dan pengalaman dibidangnya masing-masing sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat dikerjakan dengan hasil yang maksimal juga meningkatkan prestasi kerja Badan Perpustakaan itu sendiri untuk melayani khususnya para pembelajar dan masyarakat Kutai Timur pada umumnya.
2. Sebaiknya motivasi kerja yang telah diberikan oleh atasan lebih ditingkatkan lagi sehingga bawahan mempunyai semangat yang lebih tinggi lagi dalam mengemban tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara memperhatikan tingkat kesejahteraan dan saling menjaga hubungan baik antara pegawai, pemberian penghargaan yang berbentuk fisik dan non fisik dan memberikan dukungan dengan mengikutsertakan ke pelatihan atau bimbingan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaanya.
3. Supaya kemampuan kerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi jika diadakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai apakah sudah benar dan sesuai prosedur yang berlaku di pemerintahan sehingga pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik untuk mendukung program kerja yang telah direncanakan.

# DAFTAR PUSTAKA

Aji, Mahmud. 2007.Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Kartanegara*.* *Tesis*. Samarinda : Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman.

Arikunto, S. 2002 . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Edisi Revisi Rineka Cipta

Dahliana. 2001. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur pada Bapeda Kabupaten Kutai Kartanegara*;* *Tesis*. Samarinda : Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman.

Hadi, Sutrisno . 2000. *Metodologi Research II*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psykologi UGM

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Cetakan Kelima, BPPE

Hasibuan, Malayu S.P.2005. O*ganisasi dan Motivasi .*Jakarta : Cetakan Kelima, Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta : Cetakan Ketujuh, Haji masagung

Hariwijaya, Atriton. 2011. P*edoman Penulisan Skripsi dan Tesis,* Cetakan satu Cetakan satu .Yogyakarta : Oryza

Indra, M. 2000. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Kutai di Tenggarong . *Tesis*. Samarinda : Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman.

Kartono dan Kartini, 2000. *Pengantar Metodologi Research,* Bandung, Alumni.

Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya

Manullang, M. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen,* Edisi II, Cetakan Ketigabelas. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi, Yogyakarta : BPFE

Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia,* Edisi 4. Yogyakarta : BPFE

Rivai, Veithzal, 2004; *Performance Appraisal*, Edisi 3 . Jakarta : Raja Grafindo Persada

Sadli, Rahman J., Ma‘ruf dan Armia, 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. *Tesis*. Samarinda: Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman.

Saputra, Surya. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Propinsi Kalimantan Timur. *Tesis*. Samarinda : Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta : LP3ES

Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawa*n.Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada

Supranto , 2014. *Proposal Penelitian Dengan Contoh,* Cetakan ke 1. Jakarta : UI Press

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi,* Cetakan ke 3. Jakarta : Alfabeta.

Surahmat, Winarno, 2000.  *Research Pengantar Psikologi Ilmiah,* Bandung :Tarsito.

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Zainun, Buhari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta :Gunung Agung