

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR ARSIP DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA DI TENGGARONG

Ediansyah, S.Sos, M.Si
Staf Pengajar Pada STIE Tenggarong

Abstrak

Penempatan karyawan yang tepat di posisi yang tepat tidak hanya menjadi keinginan agensi, tapi juga keinginan para pegawainya. Biasanya pencapaian seorang karyawan menjadi lebih baik jika seorang karyawan bekerja sesuai dengan tempat yang tepat dan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan bersangkutan dapat menyalurkan ide kreatifnya, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji profil Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, mana faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dan variabel independen (penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, kepemimpinan) dimana yang paling dominan mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai di Kantor Arsip Daerah Kutai Kartanegara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 52 orang dengan alat analisis regresi linier berganda.

Kata kunci: motivasi, penempatan, pelatihan, produktivitas

PENDAHULUAN

Banyak faktor yang menyebabkan dan mempengaruhi hasil usaha pembangunan suatu negara. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah mutu dan jumlah sumber daya manusia yang menjalankan pembangunan negaranya.

Penempatan pegawai yang sesuai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan instansi, akan tetapi juga keinginan para pegawainya. Biasanya prestasi seorang pegawai menjadi lebih baik apabila seorang pegawai bekerja sesuai dengan tempat yang tepat dan sesuai dengan keahliannya sehingga pegawai yang bersangkutan dapat menyalurkan ide-ide kreatif yang dimilikinya, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hal demikian dapat dilihat pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Kenyataannya tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari tingkat penyelesaian pekerjaan yang sering tidak tepat waktu (misalnya, pembuatan laporan yang seharusnya selesai akhir bulan tetapi selesai pada pertengahan bulan berikutnya).

Oleh karena itu yang dijadikan permasalahan pada penelitian ini adalah 1. Apakah ke 4 (empat) faktor (penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, serta motivasi pimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara? 2. Diantara ke 4 (empat) faktor tersebut, diduga Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji profil Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, serta variabel independen (penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, serta motivasi pimpinan) mana yang paling dominan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara 52 orang yang terdiri dari 18 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 34 orang berstatus Tenaga Tidak Tetap Daerah (T3D). Karena jumlah populasi sebanyak 52 orang dianggap kecil, maka jumlah sampel dalam penelitian ini keseluruhan jumlah populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono

(2005; 62) yang mengatakan bahwa semakin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil, dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka makin besar kesalahan generalisasinya. Sedangkan metode pengambilan sampelnya dengan cara *sensus*, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa terkecuali.

1. Penelitian langsung ke lapangan dengan jalan:
 - a. Observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke objek penelitian.
 - b. Interview yaitu teknik dengan jalan mengadakan tanya jawab secara lisan kepada pegawai dan pimpinan kantor.
 - c. Kuisioner yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempergunakan serangkaian daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden, lengkap dengan petunjuk pengisiannya. Skala ukur yang digunakan sampai dengan 5, untuk jawaban a = 1, b = 2, c = 3, d = 4, dan e = 5. (Sugiyono, 2005; 67)
2. Penelitian kepustakaan dimana penulis membaca dan mempelajari teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian ini

Dalam analisis data untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antara penempatan, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap tingkat produktivitas pegawai, maka model analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Release 10 for Windows.

Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara dibentuk pada tanggal 1 Desember 1997 yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten daerah Tingkat II Kutai Nomor 18 tahun 1997 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Kantor Arsip Daerah adalah unit pelaksanaan daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah Kantor Arsip Daerah dipimpin oleh seorang Kepala yang sehari-hari secara administratif berada dibawah koordinasi

Sekretaris Daerah yang secara teknis fungsional kearsipan dibina oleh arsip Nasional Republik Indonesia. Adapun visi Kantor Arsip Daerah yaitu menjadikan “Arsip sebagai simpul pemersatu bangsa”, dan memiliki misi “Melestarikan arsip sebagai memori kolektif bangsa dan memanfaatkannya sebagai sumber informasi untuk kemaslahatan bangsa”.

1. Pegawai

Pegawai merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting pada suatu organisasi pemerintahan pegawai yang profesional sangat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja yang optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara terdapat 25 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 27 orang sebagai T3D.

Berikut ini dapat dilihat jumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Kantor Arsip Daerah	1 Orang
2	Kasi Pengelolaan dan Layanan Arsip in Aktif	1 Orang
3	Kasi Pengelolaan dan Layanan Arsip Statis	1 Orang
4	Kasi Pembinaan dan Sistem Kearsipan	1 Orang
5	Staf	48 Orang
	Jumlah	52 Orang

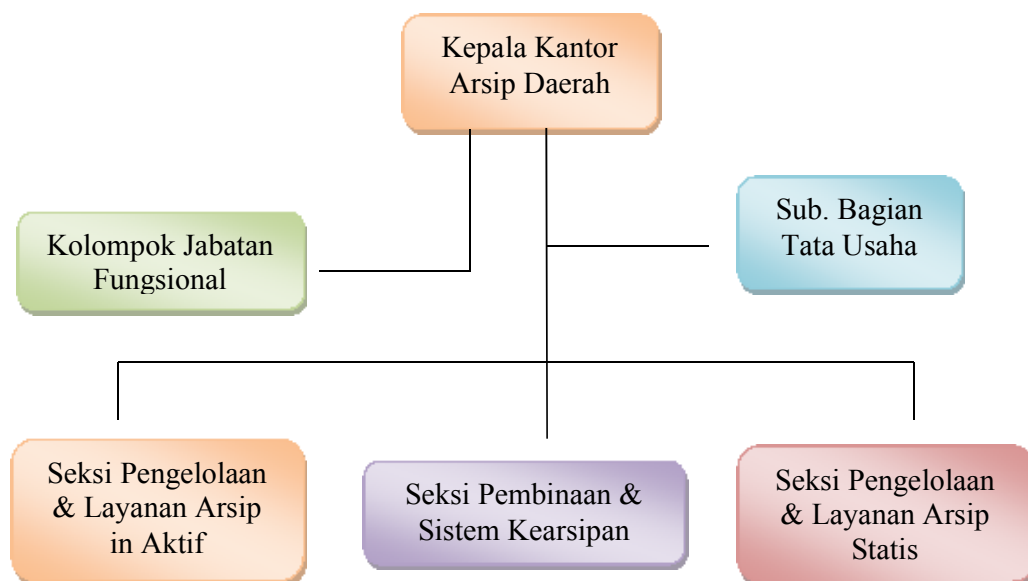
Sumber : Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

2. Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan, struktur merupakan alat yang diperlukan oleh organisasi. Bagi setiap organisasi harus menentukan struktur

yang paling tepat bagi organisasinya. Mekanisme untuk mencapai tujuan itu adalah dengan memilih bentuk serta menyusun struktur organisasi yang tepat pula.

Gambar 1
Struktur Organisasi Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara



Sumber : Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, 2007

Susunan organisasi Kantor Arsip Daerah terdiri dari Kepala Kantor, Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Program dan Pengembangan serta Kelompok Arsiparis. Kepala Kantor Arsip Daerah mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pelayanan kearsipan dilingkungan Pemerintah Daerah, berdasarkan kebijakan Kepala Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, perlengkapan, rumah

tangga, kepegawaian, keuangan, menyusun program dan evaluasi Kantor Arsip Daerah. Seksi Program dan Pengembangan mempunyai tugas melakukan penyusunan dan perencanaan kegiatan kearsipan, perencanaan, pengembangan pendidikan dan latihan serta kerjasama teknik kearsipan. Kelompok Arsiparis mempunyai tugas mengembangkan, mengolah dan melakukan laporan kearsipan, menilai dan menyeleksi arsip serta melakukan permasyarakatan kearsipan dan pengembangan profesi.

Berdasarkan hasil analisis/ *out put* antara variabel Harga (X_1), (X_2), (X_3), dan (X_4) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada

Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat peneliti jelaskan sebagai berikut :

Tabel 2 *Validitas/Reliabilitas*

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Validitas	No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Validitas
1	Penempatan X1.1 X1.2 X1.3 X1.4	0,629	0,553 0,444 0,432 0,234	4	Motivasi X4.1 X4.2 X4.3 X4.4	0,550	0,417 0,356 0,350 0,234
2	Diklat X2.1 X2.2 X2.3 X2.4	0,290	-0,202 0,083 0,375 0,408	5	Produktivitas Y1 Y2 Y3 Y4 Y5	0,486	0,257 0,025 0,555 0,170 0,421
3	Pengalaman X3.1 X3.2 X3.3 X3.4	0,497	0,363 0,334 0,334 0,144				

Nilai *Alpha Cronbach* variabel penempatan = 0,629; pendidikan dan pelatihan = 0,290; pengalaman kerja = 0,497; motivasi = 0,550; dan produktivitas kerja = 0,486 lebih besar daripada *r* tabel ($df=50; p=0,05$) = 0,1806 maka kuisioner

yang diuji terbukti reliabel. Oleh karena butir-butir kuisioner variabel selain $X_{2.1}$; $X_{2.2}$; $X_{3.4}$; Y_2 dan Y_4 , memiliki nilai *r* hitung > *r* tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuisioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. *Descriptive Statistics*

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	16.8654	2.44170	52
Penempatan	13.2500	2.30834	52
Diklat	12.8654	2.45771	52
Pengalaman	13.2692	2.17035	52
Motivasi	12.8462	2.09934	52

Berdasarkan data pada tabel *Descriptive Statistics* tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa :

❖ Rata-rata (Y) Produktivitas Kerja sebanyak 52 responden adalah sebesar 16,8654 dengan standar deviasi sebesar 2,44170%

- ❖ Rata-rata (X_1) Penempatan sebanyak 52 responden adalah sebesar 13,2500 dengan standar deviasi sebesar 2,303834%
- ❖ Rata-rata (X_2) Pendidikan dan Latihan (Diklat) sebanyak 52 responden adalah sebesar 12,8654 dengan standar deviasi sebesar 2,45771%
- ❖ Rata-rata (X_3) Pengalaman Kerja sebanyak 52 responden adalah sebesar 13,2692 dengan standar deviasi sebesar 2,17035%
- ❖ Rata-rata (X_4) Motivasi sebanyak 52 responden adalah sebesar 12,8462 dengan standar deviasi sebesar 2,09934%

Tabel 4. *Correlations*

		Produktivitas	Penempatan	Diklat	Pengalaman	Motivasi
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.413	.402	.477	.616
	Penempatan	.413	1.000	.410	.511	.542
	Diklat	.402	.410	1.000	.474	.528
	Pengalaman	.477	.511	.474	1.000	.668
	Motivasi	.616	.542	.528	.668	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.001	.002	.000	.000
	Penempatan	.001	.	.001	.000	.000
	Diklat	.002	.001	.	.000	.000
	Pengalaman	.000	.000	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.000	.
N	Produktivitas	52	52	52	52	52
	Penempatan	52	52	52	52	52
	Diklat	52	52	52	52	52
	Pengalaman	52	52	52	52	52
	Motivasi	52	52	52	52	52

Berdasarkan tabel *Correlations* di atas dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel Independent dan Dependent dilihat dari koefisien korelasi yang diperoleh dari variabel-variabel tersebut dijelaskan dibawah ini :

- ❖ Besarnya hubungan antara variabel Penempatan (X_1) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi adalah 0,413 atau 41,30% hasil perhitungan bertanda positif berarti menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Penempatan terhadap Produktivitas Kerja.
- ❖ Besarnya hubungan antara variabel Pendidikan dan Latihan/Diklat (X_2) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi adalah 0,402 atau 40,20% hasil perhitungan bertanda positif berarti menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pendidikan dan Latihan/Diklat terhadap Produktivitas Kerja.
- ❖ Besarnya hubungan antara variabel Pengalaman Kerja (X_3) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi adalah 0,477 atau 47,70% hasil perhitungan bertanda positif berarti menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
- ❖ Besarnya hubungan antara variabel Motivasi (X_4) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) yang dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi adalah 0,616 atau 61,60% hasil perhitungan bertanda positif berarti menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja. Secara toeritis, karena korelasi antara variabel Motivasi (X_4) dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) lebih besar, maka varibel motivasi lebih berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai.
- ❖ Terjadi korelasi yang kuat (*multikolinieritas*) antara variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi sebesar 0,668 atau 66,80%, hal ini menandakan adanya multikolinieritas atau korelasi diantara variabel bebas.
- ❖ Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,002 atau ($0,002 < 0,05$). Oleh karena probabilitas sangat jauh dibawah 0,05 maka korelasi ke empat variabel Independent terhadap variabel Dependent sangat nyata.

Tabel 5 *Variables Entered/Removed*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Diklat, Penempatan, Pengalaman(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Produktivitas

Pada tabel *Variables Entered* kata lain keempat variabel bebas menunjukkan bahwa tidak ada variabel dimasukan kedalam perhitungan regresi yang dikeluarkan (*removed*), atau dengan

Tabel 6 *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630(a)	.397	.345	1.97548	1.686

a Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat, Penempatan, Pengalaman

b Dependent Variable: Produktivitas

Angka R square adalah angka korelasi yang dikuadratkan. Angka R square disebut juga Koefisien Determinasi, besarnya angka Koefisien Determinasi dalam perhitungan diatas ialah sebesar 0,397 atau 39,70% (rumus untuk menghitung Koefisien Determinasi adalah $r^2 \times 100\%$). Hal ini berarti Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas atau variabel Independent sebesar 39,70%.

❖ Angka R square sebesar 0,397 hal ini berarti 39,70% Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan, Pendidikan dan Latihan (Diklat), Pengalaman Kerja dan Motivasi, atau dengan kata lain variabel bebas (Independent) cukup

memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Sedangkan sisanya (100 % - 39,70% = 60,30%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain seperti Kompensasi, Disiplin, Pengawasan, Sarana, Prasarana dan lain-lain.

Untuk mengetahui jumlah penilaian kuisioner yang telah dilakukan oleh ke 52 responden dalam menilai variabel Penempatan, Pendidikan dan Latihan (Diklat), Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai yang diprediksi paling rendah, tertinggi dan rata-ratanya adalah sebagai berikut :

Tabel 7. *Residuals Statistics*

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.0585	19.9776	16.8654	1.53801	52
Residual	-4.27065	4.44270	.00000	1.89643	52
Std. Predicted Value	-2.475	2.024	.000	1.000	52
Std. Residual	-2.162	2.249	.000	.960	52

a Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan data pada tabel residual statistik tersebut diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa jumlah penilaian ke 52 responden paling

rendah atau minimum adalah sebesar 13,0585 jumlah tertinggi atau maximum sebesar 19,9776 dan jumlah rata-rata penilaiannya adalah sebesar 16,8654.

Tabel 8. *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.402	2.026		3.161	.003
	Penempatan	.086	.148	.082	.583	.563
	Diklat	.079	.136	.079	.579	.565
	Pengalaman	.090	.178	.080	.501	.618
	Motivasi	.554	.194	.476	2.858	.006

a Dependent Variable: Produktivitas

❖ Tabel selanjutnya menggambarkan persamaan regresi :

$$Y = 6,402 + 0,086 X_1 + 0,079 X_2 + 0,090 X_3 + 0,554 X_4$$

$$Y = \text{Produktivitas Kerja}$$

$$X_1 = \text{Penempatan}$$

$$X_2 = \text{Pendidikan dan Latihan (Diklat)}$$

$$X_3 = \text{Pengalaman Kerja}$$

$$X_4 = \text{Motivasi}$$

Tabel di atas menggambarkan persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

❖ Dimana hasil konstanta sebesar 6,402% menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Independent maka Produktivitas Kerja hanya sebesar 6,402%.

❖ Koefisien regresi variabel Independen X_1 sebesar 0,086% menyatakan bahwa setiap ada penambahan 1 persentase variabel Penempatan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,086%

- ❖ Koefisien regresi variabel Independen X_2 sebesar 0,079% menyatakan bahwa setiap penambahan 1 prosentase variabel Diklat maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,079 %.
- ❖ Koefisien regresi variabel Independen X_3 sebesar 0,090% menyatakan bahwa setiap penambahan 1 prosentase variabel Pengalaman Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,090 %.
- ❖ Koefisien regresi variabel Independen X_4 sebesar 0,554% menyatakan bahwa setiap penambahan 1 prosentase variabel Motivasi maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,554 %.

Kemudian untuk menguji tingkat signifikansi konstanta dan variabel dependen (Produktivitas Kerja), maka akan dilakukan uji koefisien regresi dengan uji hipotesis sebagai berikut :

Pengambilan keputusan :

- ❖ H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan
- ❖ H_1 : Koefisien regresi signifikan
- ❖ Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- ❖ Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Keputusan :

- ❖ Dari hasil output diperoleh nilai t hitung sebesar 3,161 dengan taraf pengambilan signifikansi 5% memungkinkan nilai t tabel atau $t_{0,005, 48} = 1,6772$. Oleh karena $3,161 >$

1,6772 maka hasilnya adalah **menolak** H_0 dan menerima H_1 koefisien regresi signifikan.

- ❖ Berdasarkan probabilitas terlihat bahwa pada kolom signifikan adalah 0,003 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka **menolak** H_0 dan menerima H_1 koefisien regresi signifikan.

Kemudian untuk menguji hipotesis yang pernah diajukan sebelumnya bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, maka akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

Pengambilan keputusan :

H_0 : Variabel Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

H_1 : Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Keputusan :

- ❖ Dari hasil output diperoleh nilai t hitung sebesar 2,858 dengan taraf pengambilan signifikansi 5% memungkinkan nilai t tabel atau $t_{0,005, 48} = 1,6772$. Oleh karena $2,858 > 1,6772$ maka hasilnya adalah **menolak** H_0 . Berarti variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap

Produktivitas Kerja Pegawai Kantor
Arsip Daerah Kabupaten Kutai

Kartanegara **terbukti kebenarannya.**

Tabel 9. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.639	4	30.160	7.728	.000(a)
	Residual	183.418	47	3.903		
	Total	304.058	51			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Diklat, Penempatan

b Dependent Variable: Produktivitas

Kemudian untuk menguji hipotesis yang pernah penulis ajukan sebelumnya bahwa variabel penempatan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, maka akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Pengambilan keputusan :

H_0 : Variabel Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

H_1 : Variabel Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Keputusan :

Diperoleh nilai F_0 berdasarkan hasil perhitungan SPSS yaitu sebesar 7,728

dengan demikian kriteria penolakannya adalah : TOLAK H_0 jika : $F_0 > F_{\alpha, 1, n-4}$

Pengambilan taraf signifikansi (α) sebesar 5% memungkinkan didapatkan nilai F tabel atau $F_{0,05, 1, 48} = 4,04$ dari tabel distribusi F.

Oleh karena nilai $F_0 > F_{\alpha, 1, n-4}$ atau (7,728 > 4,04) maka **H_0 ditolak** dengan demikian Variabel Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengalaman Kerja, dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara **terbukti kebenarannya.**

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya "*The right man on the right place*" atau penempatan posisi pekerjaan pegawai disesuaikan dengan keahlian, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan umur pegawai pada Kantor Arsip

- Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Pemberian pekerjaan serta pelatihan kepada karyawan perlu ditingkatkan lagi agar meningkatkan produktivitas kerja mereka.
 3. Pemberian tupoksi kerja pegawai disesuaikan dengan pengalaman kerja, dan kompetensi pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten.
 4. Variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Kantor Arsip Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara juga perlu mendapat perhatian seperti kompensasi, kesempatan pengembangan karir, masa kerja, dan sebagainya
- Robbins, P., Stephen, 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi X, PT INDEKS kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P, Sondang, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ketiga, Edisi II, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, **Statistik Untuk Penelitian**, Cetakan keempat, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, Sonny, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**, Edisi I, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunarto, Sahedly, Noor, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mandar Maju, Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, Prawira, Triton, 2006, **SPSS 13.0 Terapan – Riset Statistik Parametrik**, Edisi I, ANDI, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardosa, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi II, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia – Manajemen Kepegawaian**, Cetakan Ketiga, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003, **Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, PT Rineka Cipta, Jakarta.