

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan sarana prasarana kearsipan terhadap efektivitas pengelolaan arsip statis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa gambaran tingkat motivasi kerja berada pada kategori “Tinggi”. Adapun gambaran motivasi kerja diukur dengan 3 indikator yaitu: 1) kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), 2) kebutuhan berkuasa (*need for power*), 3) kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*). Rekapitulasi jawaban tertinggi berada pada indikator “Kebutuhan Berprestasi” dengan jumlah skor rata-rata 4,31 sedangkan skor jawaban terendah yaitu berada pada indikator “kebutuhan berkuasa” dengan jumlah skor rata-rata 3,78.

Gambaran tingkat pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan berada pada kategori “Efektif”. Adapun gambaran pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan diukur dengan 5 indikator yaitu : 1) pelatih yang berkualitas, 2) materi pelatihan, 3) metode pelatihan, 4) peserta, 5) menambah pengetahuan. Rekapitulasi jawaban tertinggi pada indikator “Menambah Pengetahuan” dengan jumlah skor rata-rata 4,38 sedangkan skor terendah yaitu berada pada indikator “Peserta” dengan jumlah skor rata-rata 3,96.

Gambaran tingkat produktivitas kerja berada pada kategori “Tinggi”. Adapun gambaran produktivitas kerja diukur dengan 6 indikator yaitu: 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) sikap, 4) perilaku, 5) disiplin, 6) komitmen. Rekapitulasi jawaban tertinggi pada indikator “Komitmen” dengan jumlah skor rata-rata 4,14 sedangkan skor terendah yaitu berada pada indikator “Disiplin” dengan jumlah skor rata-rata 3,63.

2. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai positif (0.385) yang terdapat pada regresi variabel motivasi kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0.385. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, begitupun sebaliknya. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh berada pada kategori rendah, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh rendah terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap produktivitas kerja. Nilai positif (1.084) yang terdapat pada regresi variabel pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan dengan variabel produktivitas kerja adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 1.084. Semakin efektif pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja begitupun sebaliknya. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh berada pada kategori kuat atau tinggi, dengan demikian menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan memberikan pengaruh kuat atau tinggi terhadap produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin efektif pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja begitupun sebaliknya. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh berada pada kategori kuat atau tinggi,

dengan demikian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan memberikan pengaruh kuat atau tinggi terhadap produktivitas kerja.

5.2.Saran

Saran yang dikemukakan mengacu pada ukuran yang memiliki rata-rata rendah diantara indikator yang lain dari masing-masing variabel.

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Dalam variabel motivasi kerja yang berada di urutan terakhir terdapat indikator kebutuhan berkuasa yang berada dalam kategori tinggi. Hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja masih dalam kategori rendah. Hal ini harus menjadi perhatian lagi kepada kepala dinas untuk meningkatkan motivasi kebutuhan berkuasa sehingga pegawai memiliki gairah atau dorongan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberikan penghargaan dan promosi jabatan yang mampu meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan berada pada kategori efektif. Dalam variabel pendidikan pelatihan (diklat) kearsipan yang berada di urutan terakhir terdapat indikator peserta yang berada dalam kategori efektif. Hal ini harus menjadi perhatian lagi kepada pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam bertanya dan menjawab saat proses diklat.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Dalam variabel produktivitas kerja yang berada di urutan terakhir terdapat indikator disiplin yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini harus menjadi perhatian lagi kepada kepala dinas untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai sehingga pegawai tepat waktu dalam mengerjakan kegiatan pengelolaan kearsipan dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang.