

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DISPUSIP DKI JAKARTA (THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DISPOUSIP DKI JAKARTA)

Dewi Ambarwati

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Tama Jagakarsa
Jl. TB Simatupang No. 152, Rt.10/Rw.4 Tj. Barat., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan,
DKI Jakarta 12530, Indonesia
Email : detewi66@gmail.com

Abstrak :

Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting bagi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan, terutama dalam lingkup kedinasan. Dikarenakan manusia merupakan penggerak utama dalam operasionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tentang motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi. Sampel yang ada didalam penelitian ini terdiri dari 100 responden yang merupakan karyawan internal. Teknik pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala likert untuk setiap mengukur pernyataan yang dikembangkan. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, Analisa regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract :

Employee Performance is important for an organization especially in service office. Because humans is a main character for the daily operational. The aim of this study for proving that motivation and work training have influence over employee performance in Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta. In this research, writer's using quantitative technique, the data used is primary data which is obtained from questionnaire, interview and observation. The sample have 100 response which is all the response is internal

employee. In this research using likert for variable measurement techniques to measure any statement which is being developed from variable indicators. Analysis technique being used is instrument test, classic assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test and determination, and hypothesis test. Based on it showing that partially motivation have positive influential but insignificant to employee performance, and for work training it's have positive influential to employee performance.

Key Word : Motivation; Work Training; Employee Performance

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas
Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta (DISPUSIP Prov. DKI Jakarta) mengemban tugas untuk memberikan pelayanan dibidang kearsipan dan juga perpustakaan. Untuk mendukung pelayanannya, DISPUSIP berupaya untuk menghadirkan berbagai kebijakan, diantaranya adalah mengoptimalkan penggunaan teknologi yang ada dalam mengolah dan menyampaikan informasi perpustakaan. Dalam pengoperasiannya, DISPUSIP tentu membutuhkan beberapa faktor untuk memberikan pelayanan dan menjalankan kegiatannya sehari-hari. Diantara faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan sebuah instansi, salah satunya DISPUSIP. Sumber Daya Manusia adalah orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya SDM bukan hanya sekedar manusia yang bergerak dalam beberapa pekerjaan tertentu, SDM merupakan manusia, keahlian, tenaga dan juga inovasi, semua hal yang tercantum tersebut merupakan hal penting yang dipertimbangkan dengan amat sangat teliti oleh perusahaan.

Salah satu hal yang penting dipertimbangkan perusahaan sebelum menerima karyawan di suatu instansi adalah motivasi kerja. Motivasi termasuk kedalam dorongan non material. Selain motivasi, faktor lain yang sangat mempengaruhi kualitas kerja adalah Pelatihan kerja. Pelatihan adalah tugas untuk menambah pengetahuan, pengertian serta sikap para tenaga kerja.

Hal lain yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka dalam penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta :

- a. Ingin mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.
- b. Ingin mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.
- c. Ingin mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah rumus slovin, sehingga didapatkan hasil dari populasi sebanyak 134 dengan presentase kelonggaran kesalahan 5% didapatkan sampel sebanyak 100,37 yang dibulatkan mejadi 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda yang adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dengan beberapa variabel dependen. Proses olah data menggunakan program komputer *SPSS Versi 2.5*.

2. Metode Penelitian

a. Uji Instrumen

Uji asumsi klasik terdiri dari validitas dan uji reliabilitas yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya serta data yang dikumpulkan oleh peneliti dan juga sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dalam suatu jenis penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji asumsi yang biasanya akan digunakan untuk melihat atau menguji suatu model data apakah model data tersebut sudah yang termasuk kedalam kategori layak atau tidak layak untuk dapat digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan pada pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi

dapat diketahui melalui Uji Durbin-Watson (D-W Test), adalah pengujian yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya korelasi serial dalam model regresi atau untuk mengetahui apakah didalam model yang digunakan terdapat autokorelasi diantara variabel-variabel yang diamati.

d. Uji Korelasi Koefisien dan Determinasi

Koefisien Korelasi merupakan koefisien yang berakar dari determinasi. Dimana besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya dinyatakan dengan korelasi. Korelasi merupakan sebuah teknik dalam melakukan analisis untuk mengukur asosiasi. Pengukuran ini memiliki acuan pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Determinasi merupakan variabilitas dalam suatu data yang dihitung berdasarkan pada model statistik. Determinasi merupakan variabel nilai yang dibuat berdasarkan model dengan variabilitas nilai data asli.

e. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Regresi Linear Sederhana diartikan sebagai hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel dependen

f. Uji Hipotesis

Uji adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan statistic f dan juga statistic t.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Motivasi

	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi 1	0,791	0,1966	Valid
Motivasi 2	0,730	0,1966	Valid
Motivasi 3	0,720	0,1966	Valid
Motivasi 4	0,751	0,1966	Valid
Motivasi 5	0,681	0,1966	Valid
Motivasi 6	0,548	0,1966	Valid
Motivasi 7	0,785	0,1966	Valid
Motivasi 8	0,666	0,1966	Valid
Motivasi 9	0,747	0,1966	Valid

Motivasi 10	0,770	0,1966	Valid
-------------	-------	--------	-------

Sumber : SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji validitas untuk dimensi Motivasi Transformatif menyatakan bahwa dari 10 butir pertanyaan tidak terdapat butir yang tidak valid.

Uji Validitas Pelatihan Kerja

	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja 1	0,647	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 2	0,637	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 3	0,633	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 4	0,649	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 5	0,700	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 6	0,578	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 7	0,577	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 8	0,651	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 9	0,620	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 10	0,391	0,1966	Valid

Sumber : SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai dengan tabel diatas, untuk dimensi Pelatihan Kerja Transformatif menyatakan bahwa dari 10 butir pertanyaan tidak terdapat butir yang tidak valid.

Uji Validitas Pelatihan Kerja

	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja 1	0,647	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 2	0,637	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 3	0,633	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 4	0,649	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 5	0,700	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 6	0,578	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 7	0,577	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 8	0,651	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 9	0,620	0,1966	Valid
Pelatihan Kerja 10	0,391	0,1966	Valid

Sumber : SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai dengan tabel diatas, untuk dimensi Pelatihan Kerja Transformasional menyatakan bahwa dari 10 butir pertanyaan tidak terdapat butir yang tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel X1

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi	0,873	10	Reliable
Pelatihan Kerja	0,767	10	Reliable
Kinerja Karyawan	0,935	10	Reliable

Sumber : SPSS V.25

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai variabel Motivasi sebesar 0,873, Pelatihan Kerja sebesar 0,767, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,935. Maka dengan ini dapat disimpulkan data memiliki nilai lebih besar dari 0,6 dan dapat dikatakan reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91750560
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.061
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

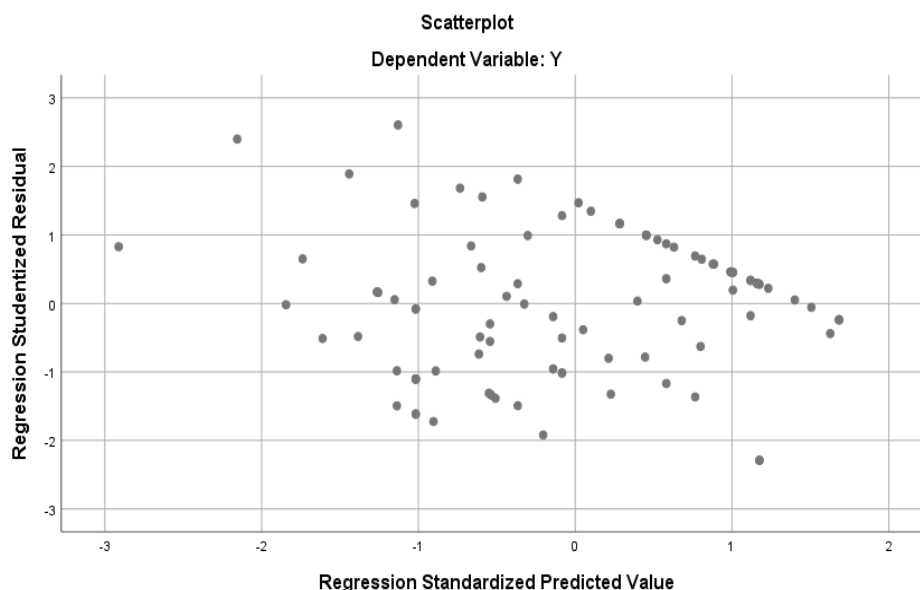
Uji Multikolinearitas

d. Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi X1	0,392	2,552	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja X2	0,392	2,552	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Multikolineritas diatas dinyatakan bahwa variabel menunjukkan nilai variance Infaltion Factor (VIF) = $2,552 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel didalam penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas



Dapat dilihat dengan grafik scatterplot yang ditunjukkan dengan data yang tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y yang tidak terdapat satupun berbentuk suatu pola pada penyebaran tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi, dan dapat dikatakan model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2		
1	.708 ^a	.501	.490	3.958	.501	48.650	2	97	.000	2.217
1) Predictors: (Constant), T X.2, T X.1 2) Dependent Variable: T.Y										

Nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2.217 yang mana lebih besar dari batas atas (dU) yaitu 1.715 dan kurang dari (4-Du) $4 - 1.715 = 2.285$. Maka dari itu sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang ada didalam uji durbin Watson, dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah apapun atau autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

1) Regresi Linear Sederhana

Linear Sederhana Variabel Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.242	2.994		5.424	.000	
T X.1	.472	.101	.534	4.659	.000	.696

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut

:

$$Y = 16.242 + 0,472X$$

- Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0.05, ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Angka koefisien regresinya sebesar 0,472, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% variabel motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,472.

Linear Sederhana Variabel Pelatihan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.242	2.994		5.424	.000	
T X.2	.222	.122	.207	1.810	.073	.624

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 16.242 + 0.222X$$

- Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,073 > 0.05, ini berarti bahwa Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Angka koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,222, artinya bahwa setiap penambahan 1% variabel pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,222

2) Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	16,242	2,994		5,424	0.000
Motivasi	0,472	0,101	0,534	4,659	0.000
Pelatihan Kerja	0,222	0,122	0,207	1,810	0.073
a.Dependen Variabel : Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y' = 16,242 + 0,472 (X1) + 0,222 (X2)$$

- Nilai konstanta (a) bertanda positif bernilai sebesar 16,242. Maka diartikan menunjukkan kualitas motivasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan diduga konstan atau tetap, maka nilai konstanta memiliki nilai sebesar 16,242. Yang jika disimpulkan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) yaitu memiliki nilai sebesar 0,472. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka variabel motivasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,472.
- Nilai koefisien Regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) yaitu sebesar 0,222. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini artinya jika variabel pelatihan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Pelatihan Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,222.

d. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

1) Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		T X.1	T X.2	T.Y
Pearson Correlation	T.Y	.696	.624	1.000
	T X.1	1.000	.780	.696
	T X.2	.780	1.000	.624
Sig. (1-tailed)	T.Y	.000	.000	.

N	T X.1	.	.000	.000
	T X.2	.000	.	.000
	T.Y	100	100	100
	T X.1	100	100	100
	T X.2	100	100	100

- Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dengan X1 atau r_{yx1} sebesar 0.696. Maka dengan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien korelasi variabel Y dengan X2 atau r_{yx2} sebesar 0.624. Maka ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan
- Nilai koefisien antara X1 dengan X2 atau T_{x1x2} sebesar 0.780. Maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan yang didapat adalah :

- Motivasi dan kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05 =$ berkorelasi
- Pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah $0.073 > 0,05 =$ tidak berkorelasi
- Motivasi dan pelatihan kerja $0,000 < 0,05 =$ berkorelasi

2) Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.490	3.958
a. Predictors: (Constant)				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Pada tabel 4.18 Diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja memberikan pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang dihasilkan pada kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.443	4.139

Predictors: (Constant), X1

Pada tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.443 atau 44,3%. Hal ini disimpulkan bahwa variabel Motivasi memberikan pengaruh kepada varibel kinerja karyawan yang dihasilkan dari hasil uji yang dilakukan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.383	4.356

Predictors: (Constant), T X.2

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.383 atau 38,3%. Hal ini disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yang dihasilkan pada kantor Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,242	2,994		5,424	0.000		
Motivasi	0,472	0,101	0,534	4,659	0.000	0.392	2.552
Pelatihan Kerja	0,222	0,122	0,207	1,810	0.073	0.392	2.552

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

- a) Variabel X1 memiliki nilai t hitung (4,659) > t tabel (1,660), artinya motivasi berpengaruh terhadap Y
- b) Variabel X2 memiliki nilai t hitung (1,810) > t tabel (1,660), artinya pelatihan kerja berpengaruh terhadap Y

2) Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.052	2	762.026	48.650	.000 ^b
	Residual	1519.338	97	15.663		
	Total	3043.390	99			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), T X.2, T X.1

Dari hasil regresi diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung (48,650) > nilai f tabel (3,94) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$. perhitungan dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan gaya sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Simpulan

Motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan provinsi DKI Jakarta dengan besar pengaruh sebesar 0,443 atau 44,8% sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui pengaruh X1 terhadap Y dengan uji parsial mendapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,569 > 1,660$ yang dimana H_0 diterima dan uji simultannya mendapat F hitung > F tabel $48.650 > 3,94$ yang dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang ada pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta.

Pelatihan Kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta dengan besar pengaruh

sebesar 0,389 atau 38,9%, sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa pengaruh X2 terhadap Y dengan uji parsial mendapatkan nilai signifikan $0,073 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,810 > 1,660$ yang dimana H_0 diterima dan uji simultan nya mendapat f hitung $> f$ tabel $48,650 > 3,94$ yang dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja tetap dibutuhkan untuk memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di Dinas Peprustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta.

Koefisien R sebesar 0,708. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besar pengaruhnya adalah sebesar 70,8%, $Adjusted (R^2) = 0,501$. Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Pelatihan Kerja sebesar 50,1%. Koefisien uji F diperoleh sebesar 48,650 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0.05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Prov. DKI Jakarta.

Daftar Referensi

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Malayu SP. Hasibuan (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jkaarta : Bumi Aksara, Kansil, C.S.T. 2011. *System Pemerintahan Indonesia*
- Widodo, Suseno. 2018. Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Research in Business and Economics*.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungankerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kab. Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4, No. 1.
- Uhing, Yantje. (2019). Pengaruh Work-life balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmidi (Jurnal EMBA) Juli Vol. 7 No. 4.

- Maruli Tua Sitorus (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Murtiyoko, Heri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pekerja". *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 2, No. 1.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69.
- Sari, Pratiwi Eka. (2018). *Pengaruh Pelantihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan*. 7(1). 100-109.
- Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khurotin, Nurul dan Tri Wulida Afrianty. 2018. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 64, No. 1.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Kasmir (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sinambela, Poltak Litjan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 2018.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
