

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN PASAMAN

Ria Widhia Sari¹, Wendra²

STIE Lubuk Sikaping Yayasan Pendidikan Pasaman
lili180291@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of training, motivation and work environment on employee performance in the Archives and Pasaman District Library. The first hypothesis tested the effect of training on employee performance in the Archives and Pasaman District Library Office. The second hypothesis examines the effect of motivation on the achievements of the Pasaman District Archives and Library employees. The third hypothesis examines the influence of the work environment on employee performance in the Archives and Library of Pasaman Regency. The fourth hypothesis examines the effect of training, motivation and work environment on employee achievement of the Office of Archives and Library of Pasaman Regency together. The population in this study were employees of the Archives and Pasaman District Library Office. Samples This study uses a saturated sampling technique. Research data were collected by the method and analyzed by multiple linear regression. The results of the first hypothesis research show that a significant value of $0.154 > \alpha 0.05$ so that training does not have an influence on employee performance in the Archives and Library of Pasaman Regency. The results of the second hypothesis show that a significant value of $0.002 < \alpha 0.05$ so that motivation has an influence on employee performance in the Archives and Pasaman District Library. The results of the third hypothesis show that the significant value of $0.006 < \alpha 0.05$ so that training and motivation together have an influence on employee performance in the Office of Archives and Library in Pasaman Regency.*

Keywords: *Training, Motivation, Work Environment and Work Achievement*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hipotesis pertama menguji pengaruh pelatihan terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hipotesis kedua menguji pengaruh motivasi terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hipotesis ketiga menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hipotesis keempat menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman secara bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Sampel Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan metode dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,154 > \alpha 0,05$ sehingga pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hasil hipotesis kedua memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ sehingga motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Hasil hipotesis ketiga memperlihatkan bahwa nilai signifikan $0,006 < \alpha 0,05$ sehingga pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam aktivitas kerja sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi maupun pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta tidak adanya keinginan dari pegawai itu sendiri untuk mempelajari hal yang terkait dengan tugasnya.

Prestasi dapat tercapai tentu bukan perkara mudah. Hal ini diperlukan suatu penanganan yang serius. Pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja memberikan peran penting. Hal tersebut termasuk dalam komponen yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Melalui pelatihan, manajemen suatu organisasi akan mendapatkan masukan penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan mendatang, yaitu para pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang unggul serta unik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila pelatihan tidak diberikan oleh perusahaan atau institusi organisasi, dapat berakibat menurunnya kualitas dan kuantitas SDM yang dapat memberatkan pekerjaan para pegawai, memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan, dan menurunnya prestasi kerja karyawan sehingga dapat menurun pula kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain Pelatihan faktor motivasi juga memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Pemberian motivasi menjadi landasan yang tepat dalam menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan karena dengan banyaknya motivasi baik dari keluarga, diri sendiri atau pandangan masyarakat dan juga terlebih fasilitas yang diberikan. Sehingga menimbulkan semangat untuk bekerja keras dengan sebaik mungkin demi mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan memberi motivasi merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya dengan yang kuat sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya prestasi kerja.

Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka dari itu instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja. Instansi atau organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan prestasi kerja baik, sebaliknya jika pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas dan cepat lelah sehingga prestasi kerja pegawai tersebut akan rendah.

Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan pegawai lainnya. Kurangnya komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan

hubungan kerja yang kurang dekat dengan pegawai lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar pegawai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

- Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman?
- Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman?
- Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.
- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.
- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.
- Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah :“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Kesungguhan

Pelatihan

Pelatihan menurut Simamora, (2004:273) sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Kecakapan
4. Keterampilan
5. Sikap

Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka

mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggungjawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2009:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja :
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Keamanan di tempat kerja

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman
2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman
4. Diduga pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 40 orang .

Menurut Sugiyono (2014:116) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, penentuan sebuah sampel harus dipilih sedemikian rupa sehingga setiap satuan elemeter mempunyai kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih” dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel karna jumlah yang sedikit 40 orang

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam daftar pernyataan. Pengambilan atau pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan menggunakan daftar pernyataan. Data sekunder diperoleh atau dikumpulkan dari literatur-literatur, majalah, buku maupun sumber penting lainnya.

Pengukuran Variabel Penelitian

Seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan asumsi bahwa skala likert menghasilkan variabel dalam skala interval sekaran (1999). Masing-masing alternatif jawaban akan diberi skor numerik sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu akan diuji validitas dan uji reabilitas yang gunanya adalah untuk menguji valid atau tidaknya item pertanyaan kuesioner

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Analisis Regresi Berganda
5. Koefisien Determinasi
6. Uji t
7. Uji F

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja. Adapun penjelasan secara rinci sebagaimana diterangkan dibawah ini :

**Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.697	10.082		2.648	.012
Pelatihan	.065	.165	.072	.391	.698
Motivasi	.388	.157	.448	2.467	.019
Lingkungan Kerja	.128	.114	.180	1.126	.267

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 26,697 + 0,065 X_1 + 0,388 X_2 + 0,128 X_3$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Pelatihan

- X2 = Motivasi
 X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan tersebut berarti

1. Konstanta sebesar 26,697 artinya jika pelatihan (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya adalah 0, Maka prestasi kerja (Y) nilainya adalah 26,697.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,065 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,065, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan prestasi kerja
3. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,388 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,388, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,128 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,128, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

Koefisien Derteminasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.102	2.739

a. Predictors: (Constant), pelatihan, motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar (R) 0,171. Pengujian R Square diperoleh nilai koefisien sebesar 0,171 atau sebesar 17,1%. Artinya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman sebesar 17,1 % sedangkan sisanya 82,9 % lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y dari kuesioner yang disebarkan kepada sebanyak 40 responden, diperoleh data yang dapat digunakan untuk diolah menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh menggunakan spss menggunakan analisis regresi berganda.

Dibawah ini disajikan hasil pengujian linear berganda, model sumery yang digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3 seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Variabel	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,698	0,05	Tidak Signifikan
Motivasi (X2)	0,019	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,267	0,05	Tidak Signifikan

Sumber pengolahan data spss

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,698. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan

α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,698 > 0,05 maka keputusannya pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05 maka keputusannya motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,267. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan α sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,267 > 0,05 maka keputusannya lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Hipotesis Ke Empat

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.568	3	18.523	2.469	.001 ^a
Residual	270.032	36	7.501		
Total	325.600	39			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, motivasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber pengolahan data spss

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel independen terdiri dari pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, dengan kata lain apakah garis regresi tersebut secara bermakna sebagai penaksir. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Dimana:

H0= pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Ha= pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan 0,001 didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka keputusannya adalah Ha ditolak dan H0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Selanjutnya hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut :

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan
H ₁	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman	Ditolak
H ₂	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.	Diterima
H ₃	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.	Ditolak
H ₄	Pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman	Diterima

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan intreprastasi hasil penelitian serta pembahasan hasil yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial, ditemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik diperoleh hasil $0,698 > 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke dua secara parsial, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik dipeoleh hasil $0,019 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke tiga secara parsial, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik dipeoleh hasil $0,267 > 0,05$.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ke empat secara simultan, ditemukan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman. Dimana pada uji t-statistik di peroleh hasil $0,001 < 0,05$.

Saran

1. Mengingat bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja untuk pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman, maka hendaknya pelatihan tetap perlu diperbanyak lagi sesuai dengan item kerja agar tidak terjadinya kesalahan-kesalahan dalam menjalankan pekerjaan rutin dan kemampuan setiap pegawai dapat bertambah sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.
2. Sebaiknya pimpinan sering memberikan motivasi, sehingga prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman dapat ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman perlu adanya suasana lingkungan yang kondusif serta nyaman, sangat disarankan agar setiap pegawai dapat membina hubungan yang baik satu sama lainnya dan saling bekerja sama untuk menciptakan keharmonisan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiry, (2002), *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel, (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Deni P., (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina*.
- Dessler, Gary, (1997). *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana, (2009). *Komunikasi teori dan praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Eka Suryaningsih, W., (2009). *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar*.
- Handoko, T. Hani., (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P., (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat, (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Manullang M., (1985). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L, Jackson, J.H., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M.Com., Akt. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Raymond, ross. 2003. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Rivai, Viethzal. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Jakarta : Macanan Jaya Cemerlang.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja pegawai; teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Slamet, Achmat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Winanda Amalya, (2007). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri".
- Yayuk Budi Iriyani, (2015). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bina Kerja Cemerlang".
- Yuyun Yuniasih, (2015). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Tasik Malaya".