

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SENI OPTIMA PRATAMA SURABAYA

Sulton Setiawan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Narotama Surabaya

Mail:
sultonsetiawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan PT. Seni Optima Pratama. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan kuesioner. Dari responden sebanyak 37 karyawan diperoleh hasil analisa jalur menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena mempunyai nilai signifikan $> 0,05$, Sedangkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $< 0,05$. Sedangkan pada persamaan kedua motivasi dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan perlu memperhatikan motivasi setiap karyawan, sedangkan pelatihan dan kompetensi perlu di pertahankan karena positif mempengaruhi produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci : motivasi kerja, pelatihan kerja, kompetensi dan produktivitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job training on competence and its impact on employee productivity PT. Seni Optima Pratama. The method used in this research is quantitative method. Techniques of data collection using interviews, observation and questionnaires. From the respondents 37 employees obtained the result of path analysis showed that, partially work motivation has no significant effect on employee productivity, because it has significant value $> 0,05$, While partially job training have significant effect to work productivity with significant value $< 0,05$. While in the equation both motivation and job training partially have a significant effect on competence. Based on the above description can be concluded, that the management of human resources in the company need to pay attention to the motivation of each employee, while training and competence should be maintained because positively affect the productivity of employees either directly or indirectly.

Key words: work motivation, job training, competency and employee productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sebuah kekuatan yang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh

organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, disiplin kerja, dedikasi, loyalitas, persepsi, efisiensi, efektifitas kerja dan produktivitas kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk masa kini akan tetapi untuk masa depan.

PT. Seni Optima Pratama yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang acrylic dan advertising. Perusahaan ini mempunyai Komitmen dalam mengedepankan kualitas produk untuk memberikan service terbaik. Mulai dari saran-saran untuk pemilihan jenis media hingga pengaplikasiannya dengan displai hardware yang tepat.

Dalam mewujudkan komitmen perusahaan yang telah ditetapkan diperlukan adanya karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). (Robins, 2007). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi akan sangat berpengaruh dengan peningkatan kinerja. Jika kinerja dari pegawai meningkat, akan di pastikan produktivitas karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain, untuk meningkatkan produktivitas kerja maka dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang baik.

Namun demikian kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, (Wibowo, 2007) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, salah satunya adalah motivasi, karena motivasi merupakan faktor kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi, dan pengakuan. Maka dari itu motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dimana seseorang yang tidak memiliki kompetensi di bidangnya tentu saja tidak akan mempunyai motivasi kerja yang sungguh-sungguh, karena karyawan tidak akan mengetahui secara pasti apa yang harus dikerjakan.

Kemudian hal lain yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah dengan dilakukannya pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Artaya, 2013). hal ini memang sudah dilakukan oleh perusahaan untuk melatih karyawan yang baru dan belum mempunyai pengalaman dan kompetensi yang cukup dalam bidang acrylic dan advertising.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Dan Pemahaman Motivasi

Pada bab ini disajikan kajian pustaka tentang motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.

Menurut (Artaya, 2018) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. (Robbins, 2007) mengemukakan motivasi sebagai cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Motivasi

Dikutip dari (Suwatno, 2011) ada beberapa tujuan dari motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak motivasi (Artaya, 2003):

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Sofyandi, 2013) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Sunnyoto, 2012). Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2011), menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang dituju, baik pada jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Dikutip dari (Mangkunegara, 2008), tujuan pelatihan antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan moral semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Pengertian Dan Pemahaman Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi keterampilan (skills), kemampuan (abilities), dan pengetahuan (knowledge) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas yang spesifik (National Postsecondary Education Cooperative, 2002).

Menurut (Gordon, 2014) Kompetensi adalah kemampuan performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu:

1. Keterampilan teknik yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi kerja orang lain sebagai individu atau kelompok.
3. Menurut (Gordon et al. 2014) mengemukakan beberapa aspek nyata dalam konsep kompetensi :
 1. Pengetahuan (knowledge) adalah kesadaran dalam bidang kognitif
 2. Pemahaman (understanding) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu
 3. Kemampuan (skills) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya
 4. Nilai (value) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang
 5. Sikap (attitude) adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar
 6. Minat (interest) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Tujuan Kompetensi

Menurut (Hutapea et al. 2008) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi pada organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Pembentukan dan pengembangan organisasi
4. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
5. Pembelajaran organisasi
6. Manajemen karir dan penilaian karyawan
7. Sistem imbal jasa.

Pengertian Produktivitas

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian (Artaya, 2018). Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (Gie, 2001).

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 2011). Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 2006).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

1. Menurut (Simamora, 2004), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.
2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai atau pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output atau luaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, yang dimana menurut (Sugiyono, 2014) dikatakan metode kuantitatif karena metode ini adalah metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek yang baru. Metode kuantitatif adalah penelitian berupa angka – angka dan analisis yang digunakan adalah statistik dan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif mempunyai tujuan untuk mengukur data dan mengaplikasikan analisis statistik untuk menganalisis data. Pendekatan kuantitatif juga memiliki karakteristik yang dimana jumlah sampel dalam jumlah besar dan cara pengambilan data yang terstruktur.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebagai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada yaitu berjumlah 40 orang dibagian produksi PT. Seni Optima Pratama Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja, pelatihan kerja, kompetensi serta produktivitas karyawan PT. Seni Optima Pratama Surabaya.
2. Kuisisioner dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert.

3. Studi pustaka dilakukan untuk mengetahui informasi yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu dengan mempelajari buku, penelitian terdahulu dan jurnal.

Pengukuran data yang digunakan dalam kuesioner sebagai berikut:

Jenis skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala linkert. Skala linkert digunakan untuk member skor atas jawaban responden dari pertanyaan variabel peneliti penelitian. Pemberian skor adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) skor = 5
2. Setuju (S) skor = 4
3. Cukup Setuju (CS) skor = 3
4. Tidak Setuju (TS) skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor = 1

Model Analisa Data

Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam proses pengambilan keputusan pada permasalahan penelitian ini, (Sugiyono, 2014) salah satu metode analisa yang digunakan adalah proses estimasi melalui pendekatan analisa statistik yaitu estimasi menggunakan hasil analisa regresi linier berganda dengan bentuk model persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Dimana: Y = Produktivitas kerja karyawan

X1 = Motivasi

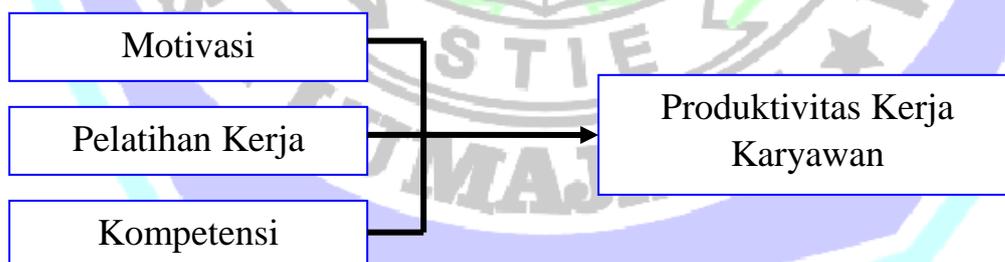
X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Kompetensi

b0 merupakan besaran konstanta yang nilainya tidak berubah selama terjadinya variansi variabel. b1, b2, dan b3, merupakan besaran koefisien yang berperan dalam proses estimasi. Sedangkan (e) = merupakan variabel pengganggu yang besarnya tidak dibahas di dalam model yang terbentuk di atas dan nilainya cenderung diabaikan.

Konsep Dasar Berpikir

Untuk memperjelas model pembahasan, maka disajikan bentuk alur berpikir sebagai acuan pembahasan dan analisa seperti tampilan gambar di bawah ini:



Gambar 1. Proses peningkatan produktivitas kerja karyawan

Sumber : Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.

Bandung: Bandar Maju

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Untuk tujuan menjawab permasalahan dan pengambilan keputusan secara empiris, berikut disajikan hasil analisa yang diperoleh dari proses pengolahan data penelitian, hasil tidak ditampilkan keseluruhan, namun hanya bagian penting saja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,794	,251

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Pelatihan Kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,699	3	3,233	51,130	,000 ^a
	Residual	2,276	36	,063		
	Total	11,975	39			

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Pelatihan Kerja
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

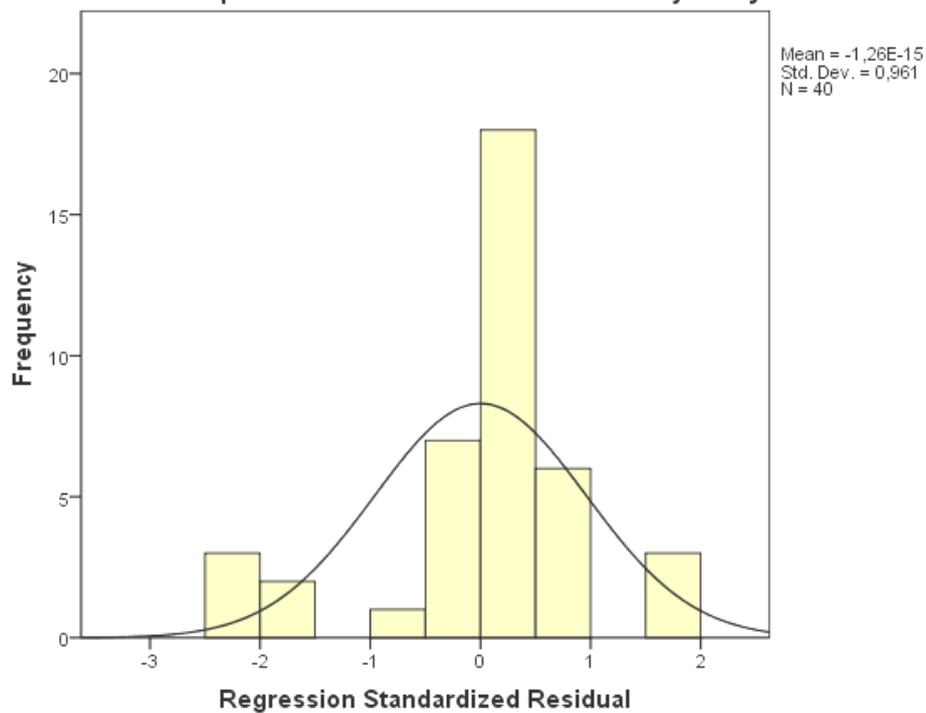
Coefficients^a

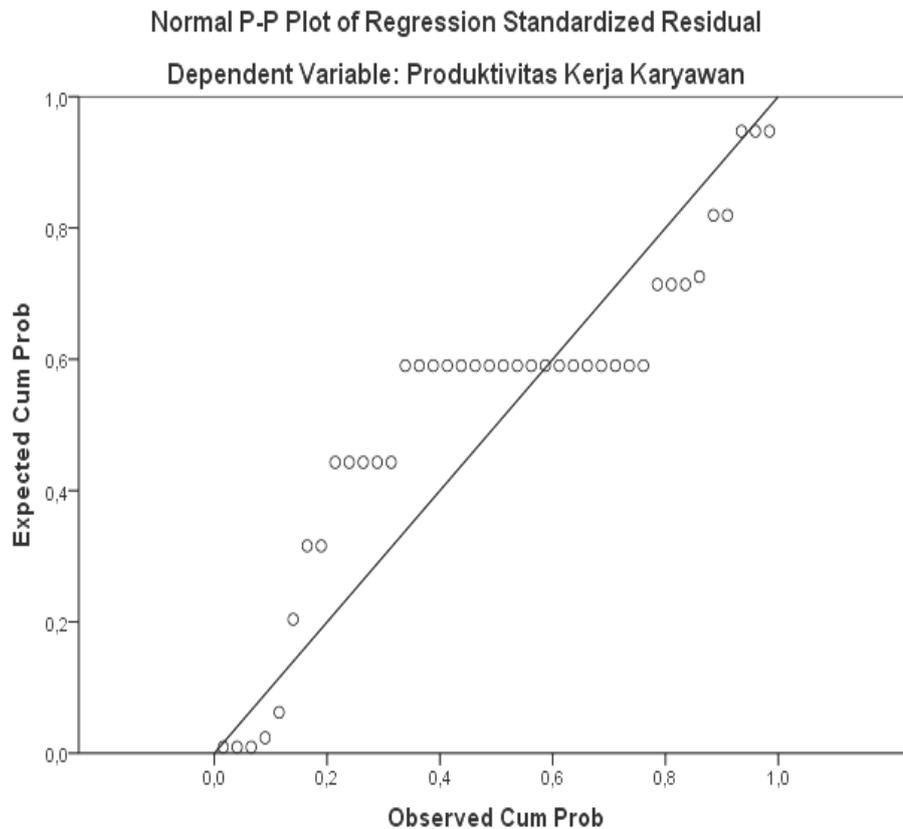
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,431	,395		-1,090	,283
	Motivasi	,650	,091	,633	7,147	,000
	Pelatihan Kerja	,266	,107	,247	2,479	,018
	Kompetensi	,178	,101	,166	2,069	,035

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Histogram

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan





Diskusi Hasil Analisa

Bila diamati secara seksama tabel dan grafik diatas yang merupakan hasil analisa regresi linier berganda, maka selanjutnya dapat disajikan penjelasan dan uraian sevgai berikut :

1. Pada tabel **Model Summary** di atas, pada bagian **Adjusted R Square**, di peroleh angka sebesar 0,794 artinya 79,4% produktivitas kerja karyawan dipicu disebabkan perubahan variabel motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi. Sedangkan sisanya 20,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model regresi. Berarti kontribusi ketiga variabel yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi begitu besar dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pada bagian tabel **Anova**, angka yang muncul besarnya 51,130 dengan tingkat kesalahan 0,000 ini artinya ketiga variabel yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Angka 0,000 dibawah 5% menunjukkan ketiga variabel bersifat signifikan atau nyata pengaruhnya.
3. Pada tabel **Coefficients**, tampak pada bagian kolom **Sig**. Ketiga variabel memiliki signifikansi atau taraf nyata di bawah 5%, artinya secara parsial (terpisah) ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh nyata, dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin bagus penerapan ketiga variabel yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi akan membawa dampak yaitu semakin bagusnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.
4. Tabel Histogram di atas menunjukkan hasil yang demikian artinya bahwa satu rangkaian data dengan rangkaian data yang lain memiliki hubungan erat dan proporsional, sehingga variabel yang digunakan dalam analisa regresi dapat dikatakan memenuhi kurva normal.

5. Tampilan grafik **PP-Plot regresi**, menunjukkan butir-butir data yang demikian hal ini menandakan bahwa adanya hubungan linier antara satu data dengan data yang lainnya di dalam persamaan estimasi sehingga hasilnya dapat diterima logis dan memenuhi kriteria analisa regresi secara umum. Semakin mendekati garis diagonal maka butir-butir data yang merupakan jawaban responden, maka hasil analisa dapat dikatakan semakin mendekati konsep teori yang telah dibentuk di atas sesuai konsep dasar berpikir.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Ada dua hal penting yang perlu diungkap disini, yaitu:

1. Ternyata di PT. Seni Optima Pratama, kekuatan atau besaran ketiga variabel di atas memiliki kekuatan, pengaruh dan hubungan linier yang jelas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Terntunya ketiga variabel tersebut dapat dikelola dan ditingkatkan secara hierarki yaitu pertama harus melalui penerapan motivasi yang baik, kemudian memberi porsi pelatihan kerja yang cukup bagi karyawan terutama karyawan yang bersentuhan langsung dengan kegiatan produksi, baru kemudian perbaikan kompetensi karyawan melalui perberlakukan prosedur kerja yang semakin baik, dan pembaharuan dan perbaikan alat-alat produksi sehingga karyawan menjadi lebih efisien dalam menjalankan pekerjaan.
2. Motivasi memiliki arti yang sangat luas jika penerapannya dilihat secara internal perusahaan, yang dapat meliputi pemenuhan akan kebutuhan psikologis, seperti jam istirahat yang cukup, menu makan yang memadai, tempat kerja yang nyaman, keamanan kerja yang baik, hubungan antar karyawan yang harus terbina dengan kekeluargaan, tentunya manajemen perusahaan harus paham hal ini, karena motivasi sesuatu yang sensitif bagi jiwa pekerja atau karyawan dalam menekuni rutinitasnya di dalam bekerja sehari-hari diperusahaan.

Rekomendasi

Melihat kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Seni Optima Pratama serta bagi pihak yang terkait. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Untuk kedepannya pemimpin perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan untuk terus memberi pelatihan dan motivasi karena motivasi dan pelatihan merupakan daya dorong yang sangat positif dalam meningkatkan kompetensi karyawan demi meningkatkan produktivitas dari karyawan itu sendiri serta dapat memajukan perusahaan di masa mendatang.
2. Variabel seperti pelatihan kerja disarankan untuk lebih di tingkatkan lagi karena dari pelatihan kerja tersebut karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan agar karyawan menjadi lebih berkompeten dalam bidang pekerjaan setiap individu, selain untuk meningkatkan kompetensi, pelatihan kerja diharapkan dapat membantu mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan mempunyai tujuan dalam melakukan pekerjaan, karena bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berdampak baik terutama untuk menghasilkan kinerja serta produktivitas karyawan pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya.
3. Mengingat perubahan lingkungan demikian luar biasa untuk dunia industri, oleh karena itu penerapan motivasi untuk setiap individu karyawan tentunya jauh lebih fokus dan nyata, gunanya untuk mengeliminir setiap persoalan yang terjadi di internal perusahaan agar tidak terjadi kontradiktif dengan proses peningkatan produktivitas kerja karyawan secara jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Artaya, I Putu. 2003. Pemenuhan Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Operasional Dan Pemasaran Pada PT. Bank "M" Cabang Surabaya. Thesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Narotama Surabaya.
- Artaya, I Putu. 2013. Wiraniaga: Membangun Jaringan Penjualan. Surabaya: Narotama University Press.
- Artaya, I Putu. 2018, Pengaruh Sikap Dan Keyakinan Konsumen Dalam Keputusan Pembelian Tepung Terigu Merek Gunung Bromo Produk PT. Bogasari Flour Mills Surabaya. Bisma (Bisnis dan Manajemen). Volume 1, No. 1.
- Artaya, I Putu. 2018. Dasar-Dasar Manajemen Operasi dan Produksi. Surabaya: Narotama University Press.
- Artaya, I Putu., Kamisutara, M., Baktiono, RA., 2018. Pengaruh Citra Produk Berdasarkan Analisis Persepsi Konsumen Pada Kelompok Usaha Aneka Pangan Di Sidoarjo. Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram. Volume 4, No. 1.
- Gie, 2001, Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta: Nurcahaya.
- Gordon, Anderson, C. 2014. Managing Performance Appraisal System. Blackwell Publishers, UK.
- Hafeez, U., & Akbar, W. 2015. "Impact of Training on Employees Performance" (Evidence from Pharmaceutical Companies in Karachi, Pakistan). Business Management and Strategy, 6(1), 49-60.
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Poerwadarminta . 2010, Kamus Umum Bahasa Indonesia Jakarta: Balai Pustaka.
- Riyanto, J. 2006. Produktivitas dan Tenaga Kerja. SIUP. Jakarta.
- Robbins, & P, S. 2007. Organizational Behavior 12 New Jersey : Prentice hall.
- Satria, R. O., & Kuswara, A. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Bandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Edisi II. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Soekiman, JFXS., Baktiono, RA, Artaya, I Putu. 2018. Optimization of governance model of post-food harest and distribution in msme centers in 5 subdistricts in sidoarjo regency. Journal of Economics Business & Accountancy Ventura. Volume 20, No. 3.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugriningsih, R. K., & Drs. Dadang Iskandar, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung). E-Proceeding of Management : Vol.2, No.3. 2787-2794.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.
- Suwatno. Kencana, & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada.