



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT DHARMA PRATAMA SEJATI, SIDOARJO**

**Saiful Arif**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional  
“veteran” Jawa Timur  
E-mail :siska\_andriani03@yahoo.co.id

### **Abstrak**

PT. Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo bergerak dibidang pengolahan gas bumi. Tujuan penelitian ini (1). Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Dharma Pratama Sejati,Sidoarjo. (2). Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Dharma Pratama Sejati,Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari masing-masing bagian sejumlah 80 orang.Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 80 responden.Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden dan sedangkan analisis yang digunakan adalah partial least square (PLS). Berdasarkan dari hasil penelian yang dilakukan bahwa : (1) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. (2) Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja.**

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.



Rangsangan kerja merupakan motivasi pada karyawan agar bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugasnya. Diupayakan karyawan tersebut bekerja bukan karena untuk memenuhi kebutuhan saja, akan tetapi karyawan memiliki kemauan untuk bekerja dan menyalurkan kemampuan untuk perusahaan. Karyawan yang bekerjanya hanya untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan prestasi kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, selain motivasi di butuhkan juga pelatihan kerja karyawan. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan mental pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia akan menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga di perhatikan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu biasa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan. Strategi penembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari strategi manajemen dalam menghasilkan karyawan yang handal dan berkualitas yang merupakan investasi perusahaan jangka panjang.

Untuk merealisasikan tujuan tersebut salah satu cara yang bisa di tepuh yaitu dengan melaksanakan program pelatihan kerja bagi karyawan guna meningkatkan ketrampilan dan kecakapan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing. Perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil produk yang maksimal apabila tidak di dukung dengan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang di miliki dari para karyawan.

PT Dharma Pratama Sejati merupakan perusahaan distribusi gas bumi dan berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT Dharma Pratama Sejati merupakan perusahaan yang di dirikan sejak tahun 2010. Berdiri selama kurang lebih 5 tahun bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan terutama perusahaan gas bumi yang belum banyak orang mengerti bahkan mengetahui apa itu gas bumi. Seiring dengan perkembangan, PT Dhama Pratama Sejati semakin mewujudkan eksis tensisnya dan memperkenalkan apa itu gas bumi kepada calon konsumen yang sebagian besar adalah pabrik besar. Kesuksesan yang di raih PT Dharma Pratama tentu bukan hal dengan mudah didapat.

Berbagai upaya telah dilakaukan agar menjadi perusahaan yang tetep berdiri di tengah semakin banyaknya perusahaan gas bumi yang terdapat di Indonesia khususnya di Sidoarjo. Selain menyediakan produk yang berkualitas serta di dukung oleh sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, maka PT Dharma Pratama Sejati terus berupaya mengembangkan para karyawan agar lebih kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah perusahaan agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Di PT Dharma Pratama Sejati secara kondisi obyektif yang di alami perusahaan ini adalah karyawan yang belum menjukan prestasi kerja yang maksimal dalam memajukan organisasinya. Kongkritnya masih sering karyawan kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, dan dari kejadian ini lah terjadi kurangnya motivasi karyawan di perusahaan PT Dharma Pratama Sejati.

Telah terjadi juga sesuatu yang menunjukkan kurangnya prestasi kerja pada PT Dharma Pratama Sejati, masih suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan, kurang bertanggung jawab pada tugas yang di emban kepada karyawan perusahaan. Ini terjadi karena ketidak pahaman beberapa karyawan pada tugas yang telah di berikan oleh pimpinan perusahaan, karena ternyata jarang diadakannya pelatihan kerja pada PT Dharma Pratama



Sejati. Dimana keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan dan konsumen perusahaan.

Saat ini PT Dharma Pratama Sejati sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia, yaitu terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan turunnya produksi pengolahan gas bumi yang mengakibatkan berpengaruh dalam produktifitas perusahaan.

I Gusti Ngurah Gorda (2004), motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pemimpin perusahaan yang di tunjukan kepada karyawan agar mereka bersedia seara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Indikator pelatihan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:70) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Sutrisno (2011:68) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahap-tahapan yang teratur.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepada yang dihasilkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Prestasi kerja merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh suatu kepangkatan dalam menduduki suatu jabatan. (Hasibuan, 2001:105). Prestasi kerja karyawan merupakan keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan lebih dahulu. (Siswanto, 2002:264).

## **Landasan Teori**

### **1) Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

### **2) Pelatihan Kerja**

Mangkuprawira (2004), pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standard. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan kerampilan bekerja (vocation) yang dapat digunakan dengan segera.

### **3) Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **4) Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja**

Motivasi Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan. Sesuai pendapat Robbins (1999:50) mengidentifikasi motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.



### 5) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja

Simamora (2006: 273) Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Dilihat dari sudut peningkatan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu apabila karyawan telah dapat memecahkan permasalahannya itu, maka diharapkan yang bersangkutan akan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Begitu pula dilihat dari sudut kepentingan pegawai dalam rangka mencapai jenjang karirnya, maka pegawai yang telah mengikuti pelatihan dapat memiliki kesiapan dan rasa percaya diri dalam memenuhi syarat kompetensi untuk menduduki jabatan tersebut. Dari analisis tersebut menjadi dasar bahwa adanya hubungan antara program pelatihan dengan prestasi kerja karyawan. Namun demikian untuk memperoleh hasil yang maksimal dari pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perlu mengambil langkah yang efektif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2004: 236) yaitu: penilaian kebutuhan, tujuan pelatihan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran, program aktual serta evaluasi dan umpan balik.

#### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. "Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo".
2. "Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo".

#### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2005), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo yang berjumlah 80 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel Nonprobability Sampling dengan Sampel Jenuh. Menurut Ridwan (2010:64), "sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus.

Lebih lanjut Arikunto (2006:134), mengemukakan "apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebanyak 80 untuk dijadikan sampel.

#### Teknik Analisis

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalubanyak. PLS dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan variabel laten dengan mutiple indikator. PLS juga merupakan factor indeterminacy metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Awalnya Partial Least Square bersala dari ilmu sosial (khususnya ekonomi, Herman Wold, 1996). Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksi. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.



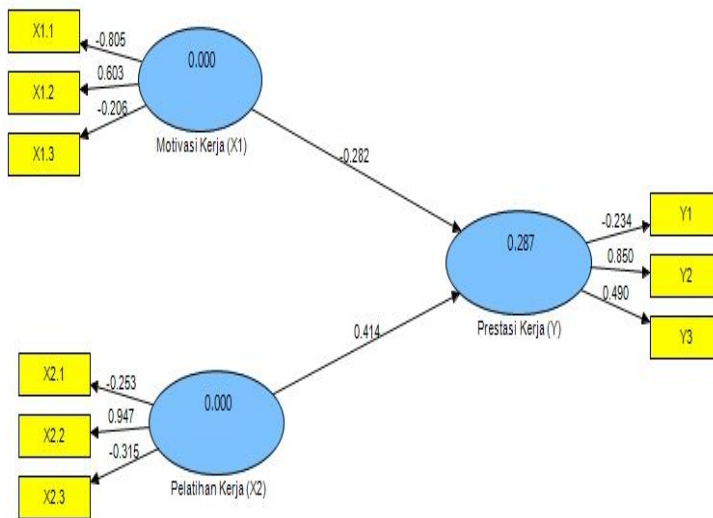
PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi oleh Ghozali (2008). Pada situasi dimana penelitian mempunyai dasar teori yang kuat dan pengujian teori atau pengembangan teori sebagai tujuan utama riset, maka metode dengan covariance based (Generalized Least Squares) lebih sesuai. Namun demikian adanya indeterminacy dari estimasi factor score maka akan kehilangan ketepatan prediksi dari pengujian teori tersebut. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok. Karena pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator maka menghindarkan masalah indeterminacy dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor.

PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif. Dengan variabel laten berupa kombinasi linier dari indikatornya, maka prediksi nilai dari variabel laten dapat dengan mudah di peroleh, sehingga prediksi terhadap variabel laten yang dipengaruhi juga dapat dengan mudah dilakukan (Ghozali 2008).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel dengan indikator reflektif yaitu variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Prestasi Karyawan.

**Model PLS**



**Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)**

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan variabel dengan indikator reflektif yaitu variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Prestasi Karyawan, jadi pengukuran validitasnya didasarkan pada tabel outer Loading



**Tabel 1 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Motivasi Kerja (X1)	0.804934	0.866828	0.677721	0.677721	1.187707
X1.2 <- Motivasi Kerja (X1)	0.602911	0.389696	0.480774	0.480774	1.254042
X1.3 <- Motivasi Kerja (X1)	0.806150	0.038577	0.301278	0.301278	0.684250
X2.1 <- Pelatihan Kerja (X2)	0.852538	0.192443	0.237082	0.237082	1.065191
X2.2 <- Pelatihan Kerja (X2)	0.947365	0.773836	0.493001	0.493001	1.921629
X2.3 <- Pelatihan Kerja (X2)	0.315444	0.2386941	0.289153	0.289153	1.090925
Y1 <- Prestasi Kerja (Y)	0.834298	-0.056372	0.352557	0.352557	0.664566
Y2 <- Prestasi Kerja (Y)	0.850086	0.520478	0.631969	0.631969	1.345139
Y3 <- Prestasi Kerja (Y)	0.490358	0.342200	0.365418	0.365418	1.341908

Indikator Validitas : Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 maka indicator tersebut merupakan indicator/pengukur dari variabelnya Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, maka pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa indikator X1.2 memiliki factor loading lebih Besar dari 0,50, sehingga indikator X1.2 tersebut menjadi pengukur/pembentuk variabel Motivasi Kerja.

Pada variabel Pelatihan Kerja , menunjukkan indikator X 2.2 memiliki factor loading lebih besar dari 0,50, sehingga indikator X2.2 tersebut adalah menjadi pengukur/indikator variabel Pelatihan Kerja .

Pada variabel Prestasi Kerja, menunjukkan indikator Y2 memiliki factor loading lebih besar dari 0,50, sehingga indikator Y2 tersebut adalah menjadi pengukur/indikator variabel Prestasi Kerja. Secara keseluruhan hasil estimasi telah memenuhi Convergen vailidity dan validitas baik.

**Average variance extracted (AVE)**

	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0.351306
Pelatihan Kerja (X2)	0.353593
Prestasi Kerja (Y)	0.339331

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Avarage Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar dari 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk(variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE untuk konstruk (variabel) Motivasi Kerja Pelatihan Kerja Dan Prestasi Kerja memiliki nilai lebih kecil dari 0,5, sehingga validitasnya tidak baik.



**Composite Reliability**

	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.078859
Pelatihan Kerja (X2)	0.069093
Prestasi Kerja (Y)	0.381698

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di bawah 0,70 maka indikator disebut tidak konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) Motivasi Kerja , Pelatihan Kerja Dan Prestasi Kerja memiliki nilai composite reliability lebih kecil dari 0,7. Sehingga reliabelitasnya tidak baik .

**R- Square**

	R Square
Motivasi Kerja (X1)	
Pelatihan Kerja (X2)	
Prestasi Kerja (Y)	0.286961

Nilai R2 = 0,2869 Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Prestasi Kerja sebesar 28,69 %. Sedangkan sisanya ( 71,31 %) dijelaskan oleh variabel lain (selain Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja ) yang belum masuk ke dalam model dan error. Artinya Prestasi Kerja dipengaruhi Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja sebesar 28,69 % sedang sebesar 71,31 % dipengaruhi oleh variabel selain Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja . Selanjutnya dapat dilihat koefisien path pada inner model.

Hasil dari Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Motivasi Kerja (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.282104	0.141868	0.269859	0.269859	1.045377
Pelatihan Kerja (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.414405	0.306561	0.288027	0.288027	1.438773

1. Motivasi Kerja (X1) Tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan koefisien path sebesar 0,2821 Tidak dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 1,0453 lebih Kecil dari nilai  $Z \alpha = 0,10 (10\%) = 1,645$  , maka Tidak Signifikan (Positif)
2. Pelatihan Kerja (X2) Tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan koefisien path sebesar 0,4144 Tidak dapat diterima dimana nilai T-Statistic = 1,4387 lebih Kecil dari nilai  $Z \alpha = 0,10 (10\%) = 1,645$  , maka Tidak Signifikan (Positif)



### Hasil Penelitian Motivasi Kerja

Dari jawaban responden terkait dengan variabel motivasi kerja, penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Davis Mc.Clelland dalam Hasibuan (1996:111) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Karena dari hasil uji analisis data yang dilakukan, faktor motivasi tidak dapat memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo, maka dengan demikian besaran motivasi kerja tidak dapat dijadikan tolak ukur acuan pertimbangan untuk mengukur prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo.

Hal ini disebabkan karena motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Seperti contoh hanya dengan atasan berbicara baik-baik dengan karyawan dan memberikan arahan yang mudah dipahami oleh karyawan bagian produksi sudah akan menimbulkan motivasi kerja karyawan, tapi di sini karyawan hanya di tekan terus menerus untuk hanya menyelesaikan tugasnya saja tanpa menimbulkan motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

### Hasil Penelitian Pelatihan Kerja

Dari jawaban responden terkait dengan variabel pelatihan kerja, penelitian ini menolak penelitian terdahulu, Mangkuprawira (2004) yang mengatakan pelatihan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standard. Dan dengan hasil uji analisis data yang dilakukan maka faktor pelatihan kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo, maka dengan demikian besaran pelatihan kerja tidak dapat dijadikan tolak ukur acuan pertimbangan untuk mengukur prestasi kerja di PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo. Ini disebabkan karena pelatihan kerja yang kurang baik dan metode dalam segi penyampaian ataupun aplikasinya kurang dipahami oleh karyawan bagian produksi, sehingga menimbulkan kurangnya semangat karyawan bagian produksi untuk mengikuti pelatihan dan menimbulkan turunnya prestasi kerja karyawan bagian produksi PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo.
2. Pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT Dharma Pratama Sejati, Sidoarjo.

### DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono.2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:ALFABETA.
- Hasibuan, Melayu, .S. P, 2011.Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Prenada Group
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.





- Mangkuprawira, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan Sayuti. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Siagian, S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi-2, Yogyakarta. Universitas Gadjah mada BPFE.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2014. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika, Bandung.
- Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko Hami. 1987. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. 2012. BPFE. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2014, Metode Penelitian Manajemen, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Siagian. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sarwono, Jonanthan. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13. Jakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephan. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Edisi Terjemahan . Jakarta: PT Prenhallindo.
- Handoko, T. Hani, 1985 I, Liberty, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz, TB, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2014, Metode Penelitian Manajemen, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta Bandung.