

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti didorong dengan kekuatan yang berasal dari dalam diri sendiri, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013). Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi dari dua pendapat, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar. Perusahaan atau organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Akan tetapi karyawan yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah seseorang yang berkeinginan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013;146) ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan..
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang dipengaruhi oleh keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

2.1.4 Indikator – Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikator motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan dalam Hasibuan (2010). Terdapat lima indikator motivasi, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini menjadikan seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari perusahaan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka hasilnya juga optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena akan berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku (Hasibuan, 2013).

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dari para karyawan dalam memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sintaasih dan Wiratama (2013) juga menjelaskan mengenai disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para karyawannya untuk mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Permatasari, dkk (2015) Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan baik aturan tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan atau sikap sukarela karyawan dalam mematuhi segala aturan atau norma-norma sosial yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan baik aturan tertulis maupun aturan tidak tertulis.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Berbagai aturan yang disusun oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sinambela (2016) tujuan dan manfaat pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang. tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan saat melakukan kesalahan. Tindakan negatif ini akan memiliki beberapa pengaruh misalnya hubungan emosional terganggu dan absensi meningkat. Adapun tujuan disiplin kerja lainnya yaitu:

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku baik peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana barang serta jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku jika merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan seorang pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan organisasi atau perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan

bagaimana pimpinan menegakkan disiplin atas dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu organisasi atau perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar aturan atau tidak disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan perlu adanya pengawasan dari pimpinan, dimana pemimpin diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena seorang pimpinan yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam mengarahkan para pegawainya, seorang pemimpin harus mengetahui fungsi dan unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan mencetuskan ide. Menurut Tambunan (2015), kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada sekelompok individu atau karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sutrisno (2016) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin sangat berperan penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam menggerakkan para karyawannya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu pimpinan serta karyawan harus bekerja sama untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan baik dalam bentuk barang atau jasa. Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila pimpinan mampu mengarahkan dan mengendalikan organisasi.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dari kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun atau member motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2011).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional yaitu menciptakan kegiatan, mencari dan member informasi, memberikan pendapat,

menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Sedangkan fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok atau untuk keberadaan organisasi.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan empat dimensi beserta indikatornya dari kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan yang harus mampu mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Berikut dimensi dan indikator dari kepemimpinan, antara lain:

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik sehingga dapat menjadi panutan oleh karyawannya, dan akan menghasilkan rasa hormat serta rasa percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa menjadi motivator, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang baik dengan bawahannya. Selain itu juga mampu melakukan pengembangan karir.

2.4 Pelatihan Kerja

2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas keorganisasian setiap harinya. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Menurut Captureasia (2009) pelatihan adalah suatu proses belajar

mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil yang sesuai dengan tuntutan tertentu.

Benyamin (2011) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas dalam memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek oleh karyawan untuk mendapatkan tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun beberapa tujuan pelatihan kerja menurut Handoko (2011), yaitu:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Menurut Rivai (2010), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.4.4 Indikator Pelatihan

Kualitas pelatihan yang dilakukan suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan indikator. Menurut Simamora (2012), terdapat beberapa indikator pelatihan, antara lain:

1. Rekrutmen dan seleksi *trainee* dan *trainer*, adanya ketepatan rekrutmen peserta dan instruktur pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan.
2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, adanya relevansi materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dengan pekerjaan.
3. Ketepatan metode pelatihan, adanya ketepatan metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur dalam melakukan pelatihan.
4. Proses dan pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan proses pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
5. Evaluasi pelaksanaan, adanya ketepatan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
6. Penempatan *trainee* pada pekerjaannya setelah pelatihan, adanya kesesuaian penempatan karyawan oleh pimpinan dengan pelatihan yang pernah diikuti.
7. Kompensasi karyawan setelah pelatihan, adanya ketersediaan kompensasi financial dan non financial yang disiapkan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
8. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara, 2013).

Menurut Sutrisno (2014), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja selama kurun waktu tertentu. Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan bahwa kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Sutrisno (2014;151), mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam meyelenggarakan gerakan tugas.

2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.5.3 Penilaian dan Indikator Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Sudarmanto (2009) dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi tolok ukur dalam menilai kerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun survei atau literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.6 Hubungan Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Sehingga kinerja dapat mempengaruhi segala bentuk kegiatan suatu organisasi perusahaan. Semakin baik kinerja maka

perusahaan akan semakin berkembang. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan aktivitas dalam upaya mencapai suatu tujuan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil melainkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Sesuai dengan Hamid (2014) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah dan karyawan yang terbebas dari stress akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerja juga meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka hasilnya juga optimal. Menurut Affandi (2016) dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sesuai dengan Sinambela (2016) yang menyatakan disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dalam hal ini disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dan memberikan pengarahan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai cara melakukan dan menyelesaikan pekerjaan agar sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan pemimpin dapat mempengaruhi para pekerjanya akan memberikan motivasi tersendiri yang akan berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2014). Semakin baik kepemimpinan seseorang maka semakin baik kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Selain motivasi, disiplin, dan kepemimpinan, pelatihan kerja juga salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu

yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013). Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

SPSS merupakan suatu program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya. Pada awalnya SPSS dibuat untuk keperluan pengolahan data statistik pada ilmu-ilmu sosial, sehingga SPSS merupakan singkatan dari *statistical package for social science*. Kemampuan SPSS saat ini diperluas untuk melayani berbagai jenis pengguna (user) salah satunya untuk riset ilmu sains. Dengan demikian, SPSS memiliki singkatan *Statistikal Product and Service Solutions*. Terdapat beberapa langkah-langkah dalam mengelola data dengan SPSS, antara lain:

1. Uji instrumen, yang dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari hasil jawaban pernyataan-pernyataan responden melalui kuesioner yang telah disebarakan. Terdapat dua macam uji instrument yaitu:
 - a. Uji validitas, bertujuan untuk mengukur valid atau tidak valid sebuah pernyataan-pernyataan pada kuesioner.
 - b. Uji reabilitas, adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.
2. Uji asumsi klasik, yang dilakukan sebelum atau sebagai syarat sebelum menggunakan persamaan regresi linier. Uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:
 - a. Uji normalitas, dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak.
 - b. Uji multikolinieritas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

- c. Uji heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
3. Uji hipotesis yang dilakukan dengan tujuan pengambilan keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan.
4. Analisis regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen).
5. Koefisien determinasi (R^2) yang bertujuan untuk menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

2.8 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dijadikan referensi dalam penelitian ini, antara lain:

Akhmal dan Safitri (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier dan dibantu dengan program aplikasi *software* komputer yaitu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa training memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 yang berarti 51% kinerja karyawan dipengaruhi oleh training.

Hapid dan Sunarwan (2014), penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo”. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Amalia dan Fakhri (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana yang diolah dengan bantuan aplikasi *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%.