

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL II PEKANBARU**

Oleh : M. Arip

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Panam,
Pekanbaru, 28293

Abstract

This study aims to find out and analyze training and work discipline and its effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru. Training as a variable (X_1), work discipline as a variable (X_2), and Employee Performance as a variable (Y). The method used in this study is descriptive and quantitative using the SPSS 21 program, where the sample used is 87 employees conducted by simple random sampling and data collection techniques through questionnaires. The results of the analysis use the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So that it can be concluded that training has a significant effect on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru, and training and work discipline have a significant effect on the performance of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era digitalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis begitu cepat dan sangat dinamis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perusahaan-perusahaan harus mampu bertahan menghadapi teknologi yang semakin canggih. Teknologi tinggi yang cepat berubah tersebut menunjukkan bahwa inovasi teknologi akan terus mempercepat proses kerja perusahaan di masa depan. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Adietya Arie Hetami, 2008).

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Parameter yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan di mana informasi keuangan diambil dari laporan keuangan atau laporan keuangan lainnya. Hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode atau pendekatan. kinerja non-keuangan, mengukur kinerja dengan menggunakan satuan pengukuran non-keuangan (Kaplan dan Atkinson, 1998).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu dalam pencapaian tujuan Bangun (2012). Definisi tersebut diperkuat dengan penjelasan oleh Marthis dan Jackson (2002) bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pelatihan yang tepat pada karyawan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan bertambah. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Bangun (2012) mengemukakan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari

tujuan pelatihan salah satunya adalah untuk memperbaiki kinerja. Dengan diadakannya program pelatihan kerja bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja didalam perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, pelatihan kerja yang baik dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pelatihan merupakan kunci manajemen tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan. Secara tidak langsung pelatihan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Adietya Arie Hetami (2008) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Kedisiplinan adalah fungsi terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk

meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara perusahaan semakin kompleks, sebagai suatu perusahaan gadai milik pemerintah, PT Pegadaian harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan, salah satunya dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggan dan ketika pelanggan merasa terpuaskan atas kebutuhan yang dapat terpenuhi sehingga perusahaan mendapat suatu kepercayaan diri sehingga dicap sebagai perusahaan yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang dipengaruhi pengaruh pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian Kanwil II Pekanbaru dapat dilihat dari target dan realisasi perusahaan.

Dari informasi yang diberikan oleh manager HRD PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru tersebut

menunjukkan bahwa selama 5 tahun terakhir terjadi ketidakstabilan perusahaan didalam pencapaian target dalam hal investasi nasabah PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. Hal ini dapat disebabkan oleh belum stabilnya kualitas kinerja karyawan didalam pencapaian target.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh penulis maka penulis menemukan gejala gejala latar belakang masalah diantaranya menunjukkan bahwa masih ada kurangnya kestabilan disiplin kerja karyawan dan juga menunjukkan masih kurangnya kestabilan dari segi pencapaian target dan realisasi. Apabila ketiga gejala tersebut tidak diatasi dengan baik maka kinerja karyawan dari PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru akan terganggu bahkan bermasalah.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru”?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui dan menganalisis pelatihan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

- 2) Mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.
- 3) Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.
- 5) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.
- 6) Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang pelatihan dan disiplin kerja yang diselenggarakan perusahaan terutama pegadaian.
 - b) Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
- 2) Kegunaan Praktis
 - a) Bagi Peneliti
Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini.serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap karyawan dalam perusahaan.
 - b) Bagi Perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pelatihan dan

disiplin kerja di perusahaan menyangkut pelatihan dan disiplin kerja karyawan sehingga dapat menciptakan efisiensi dan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan acuan bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan faktor terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, maka SDM yang mampu mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mendefinisikan MSDM diperlukan dua pemahaman pada dua fungsi, yaitu fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) dan fungsi operasional (*operational functions*). Fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan staf (*staffing*), penggerakan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi (Bangun, 2012).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu dalam pencapaian tujuan (Bangun (2012)). Pada awalnya, pelatihan hanya diberikan untuk tenaga-tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, sekarang pelatihan diberikan kepada setiap karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen

kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategi dalam mencapai tujuan perusahaan. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Para karyawan yang baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula dengan perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman pekerjaan tersebut melalui pelatihan pekerjaan karyawan.

Tanpa suatu pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenal dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada dua pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Pelatihan merupakan tanggung jawab seorang manajer SDM untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Seorang manajer SDM yang tidak peduli terhadap kegiatan pelatihan yang mengangap sepele akan mengakibatkan operasional perusahaan menjadi lambat dan tidak sinkron terhadap lingkungan. Hal ini dapat dilihat bahwa perkembangan teknologi yang semakin melejit saat ini dapat mengakibatkan terjadinya perubahan yang semakin hebat pada setiap aspek yang dialami oleh suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012) dalam merancang pelatihan, terdapat tiga indikator yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Kesiapan Peserta

Kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri. Beberapa persyaratan yang harus mereka miliki adalah kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan. Agar pelaksanaan kegiatan pelatihan efektif, mereka harus mempunyai motivasi belajar. Para peserta latihan mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal penting lain perlu dilakukan dalam kesiapan pelatihan adalah efektivitas diri. Keberhasilan dalam kegiatan pelatihan perlu dilihat bagaimana kesiapan para peserta latihan berkeinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik. Para peserta pelatihan sering gagal mengikuti pelatihan karena kurangnya kepercayaan diri untuk dapat berhasil melihat materi latihan yang sulit untuk mereka pelajari.

2. Kemampuan pelatih

Sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Berbagai metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan membingungkan para peserta latihan. Pelatih harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan metode pelatihan. Melatih banyak orang dengan berbagai latar belakang yang

berbeda merupakan suatu tantangan dalam suatu organisasi. Berbagai perbedaan dalam organisasi, misalnya budaya, latar belakang dan tingkat pendidikan, usia, status sosial, dan lain sebagainya, menunjukkan berbagai karakteristik anggota organisasi yang berbeda pula. Hal ini menuntut bahwa seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil.

3. Materi Pelatihan

Sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah untuk dipahami para peserta latihan. Materi pelatihan dapat dibuat berdasarkan kebutuhannya, misalnya dari materi yang sudah ada, dan pengalaman pelatihan. Para pelatih menyampaikan materi latihan sesuai dengan kemampuan peserta latihan. Dalam sebuah organisasi terdapat keberagaman latar belakang dan tingkat pendidikan. Materi pelatihan yang agak sulit akan disampaikan kepada anggota yang memiliki pendidikan relatif tinggi, sebaliknya untuk materi yang kurang sulit diberikan kepada para anggota yang berpendidikan rendah. Begitu pula untuk materi pelatihan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai pula.

Disiplin Kerja

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana

karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta mengembangkan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang disiplin, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai disiplin.

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (2002) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja ada empat dimensi di antaranya adalah :

1. Ketaatan terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan

bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Ketaatan terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standar karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini terdapat beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan menurut Ivancevich (2001) yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan Kerja
- d. Kerjasama
- e. Dapat diandalkan
- f. Inisiatif
- g. Sikap

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah dan akan diterima jika fakta-fakta benar. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga adanya Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga adanya Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Terdahulu

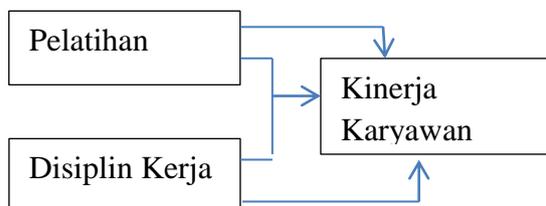
Rahayu Fitri (2012) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Utama Kota Pekanbaru Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Asti Fauziawati (2013) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Ada keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para karyawan maka nilai kinerja karyawan yang dimiliki karyawannya akan dapat diketahui.

Prastika Meilany (2015) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru

Kerangka pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa teori serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran :



Gambar 1.1 kerangka pemikiran

Skala Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Menurut Sugiyono (2012) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai Ujung No. 821, Labuh Baru Barat, Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah arget populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang berjumlah 696 karyawan.

c. Sampel

Melihat populasi yang diteliti 696 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling Yang meliputi simple random sampling Untuk menentukan ukuran besarnya sampel penulis menggunakan rumus dari Slovin dan hasil jumlah sampel adalah 87 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisa Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 30-34 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan

didominasi responden yang tamat Diploma 1 – Diploma 3.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 7,362 + 0,267 X_1 + 1,281 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,362 ini dapat diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja nilainya (0), maka akan menaikkan kinerja karyawan bernilai 7,362
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) yaitu 0,267 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) yaitu 1,281, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,281 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (0,267) dan disiplin kerja (1,281), dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan dan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,267 + 1,281 = 1,548$ satuan.

Hasil Uji -t untuk penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

I. Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 85 pada alpha 5%/2 atau $0,05/2 = 0,025$

adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $10.149 > t$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

II. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 85$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $27.005 > t$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

III. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 418,672 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df1 = k \quad df2 = n-k-1$$

Keterangan : n = jumlah sampel

$$k = \text{jumlah variabel}$$

bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 87-2-1 = 84$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df1 = 2$, dan $df2 = 84$ adalah 3,101. Hal ini berarti F hitung (418,672) > F tabel (3,101) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya pelatihan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan atau organisasi. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi pelatihan, pada indikator kesiapan peserta dan kemampuan pelatih memang sudah baik namun pada indikator materi pelatihan relatif lebih rendah.
2. Disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah menerapkan disiplin kerja dengan baik. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi disiplin kerja, pada indikator ketepatan waktu, ketaatan pada perusahaan dan ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan memang sudah baik namun pada indikator ketaatan pada peraturan lainnya relatif lebih rendah.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kinerja karyawan, pada indikator kuantitas, kualitas, dapat diandalkan, inisiatif dan sikap memang sudah baik namun pada indikator pengetahuan kerja dan kerja relatif lebih rendah.
4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 21 dan hasil uji $-t$ menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan, maka diputuskan

hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka kinerja dari karyawan akan semakin membaik.

5. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 21 dan hasil Uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diputuskan hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan semakin membaik.
6. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 21 dan hasil Uji f menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru, maka diputuskan hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin baik pelatihan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Ada beberapa unsur dari pelatihan memang sudah baik, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru serta masih perlu memperbaiki tentang materi pelatihan yang diberikan agar materi yang diberikan sesuai dengan tantangan yang akan dihadapi kedepannya.
2. Ada beberapa unsur dari disiplin kerja memang sudah baik, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan

lagi dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru serta masih perlu memperbaiki tentang ketaatan terhadap peraturan lainnya yaitu aturan apa yang boleh dan tidak boleh yang dilakukan karyawan.

3. PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru harus lebih meningkatkan kinerjanya terlebih lagi pada unsur pengetahuan kerja dan kerja sama untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi pada tahun-tahun berikutnya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru harus memiliki strategi untuk lebih meningkatkan lagi pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk peningkatan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personali*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Grup
- Hamzah dan Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukuran*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*. New York : Mc Grow – Hill Company
- Kaplan dan Atkinson. 1998. *Advanced Management Accounting 2 nd edition*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Marthis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ad. Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Singodumedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

JURNAL

- Adietya Arie Hetami. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Persero Asuransi*. Universitas Mulawarman Samarinda, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 6 No. 2 September-ISSN 1426435*.
- Asti Fauziawati. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*.
- Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L. Sepang dan Rita N. Taroreh 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*

- Rahayu Fitri. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Utama Kota Pekanbaru. Pekanbaru. Universitas Riau*.

WEBSITE

- www.pegadaian.co.id/lokasi-cabang diakses pada tanggal 15 Desember 2018 pukul 10.30 WIB
- <https://www.validnews.id/-Pegadaian--Antara-Persaingan-dan-Jaminan-Keamanan> diakses pada 27 Februari 2019 pukul 12.30 WIB