

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR  
WILAYAH I MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**RENALDY ANDREAWAL**

**NPM : 1205160553**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**RENALDY ANDREAWAL (1205160553) : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Skripsi tahun 2017.**

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha – usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme karyawan dengan peningkatkan pelatihan dan disiplin kerja serta kinerja agar lebih kompetitif yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan. Pengembangan karir dan disiplinnya kerja seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dengan demikian, semakin baik penerapan pelatihan dan disiplin di perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara Angket (Quesioner), Wawancara, Pengamatan (Observasi) sedangkan teknik analisis data yaitu teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t (Pengujian Secara Parsial), Uji F (Pengujian Secara Simultan) dan Uji Koefisien Determinasi (R-Square).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS dan Hasil regresi linear berganda  $Y = 15.642 + 0,170 X_1 + 0,234X_2$ . Dari uji t variabel pelatihan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.448 >$  nilai  $t_{tabel} 1.670$  dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.989 >$  nilai  $t_{tabel} 1.670$  dengan nilai sig.  $0,004 < 0,05$  menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} 18.926 >$   $F_{tabel} 3.13$  nilai koefisien determinasi diperoleh 0,361 atau 36,1% menunjukkan 36,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis serta tidak lupa juga Shalawat beriring salam penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada **Ayahanda Julhaidir** dan **Ibunda Tukiani**, yang telah menyayangi, memberi semangat dan memotivasi kepada penulis.

Dan pada kesempatan ini juga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” (Studi Kasus Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan).**

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah banyak mendapat masukan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, khususnya kepada :

1. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Penulis, atasBapak **Zulaspan Tupti, SE. M.Si**, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Januri, SE. MM. M.Si**, sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, SE. M.Si**, sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si**, sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Jufrizen, SE. M.Si**, sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **H. Akrim Akshal Lubis SE, M.A**, sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
8. Segenap **Dosen Jurusan Manajemen** yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
9. Seluruh **Staf UMSU** yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada **Teman – Teman Bambang S, M.Ali Novia, Ricko Alfianto, Isnar** Dan **Sahabat - Sahabat** yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah S.W.T dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amin.

*Wa'alaikum salam Wr. Wb.*

Medan,       Maret 2017

Penulis

**RENALDY ANDREAWAL**

**1205160553**

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Dan Rumusan Masalah .....	6
1. Batasan Masalah .....	6
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-Faktor Kinerja.....	10
c. Leadership Faktor .....	15
d. Indikator Kinerja .....	15
2. Pelatihan .....	17
a. Pengertian Pelatihan.....	17
b. Fungsi Pelatihan .....	19
c. Faktor-Faktor Pelatihan.....	20
d. Indikator Pelatihan .....	20
3. Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
b. Pendekatan Disiplin Kerja .....	22
c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	24

d. Indikator Disiplin Kerja.....	25
B. Kerangka Konseptual .....	27
C. Hipotesis.....	30
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Definisi Operasional .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi Dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
1. Angket/Kuisisioner.....	37
a. Validitas .....	38
1) Pelatihan (X <sub>1</sub> ).....	39
2) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	39
3) Kinerja (Y).....	40
b. Realibilitas.....	40
2. Wawancara.....	42
3. Observasi/Pengamatan.....	43
F. Teknik Analisis Data .....	43
1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
2. Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Multikolinearitas.....	44
c. Uji Heterokedastisitas.....	45
3. Uji Hipotesis.....	45
a. Uji t.....	45
b. Uji F.....	46
4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	48
<b>BAB IV : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Deskripsi Data.....	49
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49

a. Identitas Responden.....	50
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
1) Variabel Pelatihan ( $X_1$ ).....	53
2) Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	56
3) Variabel Kinerja (Y).....	58
B. Teknik Analisis Data.....	60
1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Normalitas.....	62
b. Multikolinearitas.....	64
c. Heterokedastisitas.....	65
3. Pengujian Hipotesis.....	66
a. Uji Parsial (Uji t).....	66
1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
b. Uji Simultan (Uji F).....	69
4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	70
C. Temuan Penelitian.....	71
1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	72
2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	72
3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	73
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel III.1. Indikator Kinerja.....	33
Tabel III.2. Indikator Pelatihan.....	34
Tabel III.3. Indikator Disiplin Kerja.....	34
Tabel III.4. Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.5. Jumlah Populasi.....	36
Tabel III.6. Skala Pengukuran.....	37
Tabel III.7. Hasil Validitas ( $X_1$ ) Pelatihan.....	39
Tabel III.8. Hasil Validitas ( $X_2$ ) Disiplin Kerja.....	39
Tabel III.9. Hasil Validitas (Y) Kinerja.....	40
Tabel III.10. Hasil Uji Reabilitas Pelatihan ( $X_1$ ).....	41
Tabel III.11. Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	42
Tabel III.12. Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y).....	42
Tabel IV.1. Skala Likert.....	50
Tabel IV.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.4. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV.5. Skor Angket Variabel $X_1$ (Pelatihan).....	54
Tabel IV.6. Skor Angket Variabel $X_2$ (Disiplin Kerja).....	56
Tabel IV.7. Skor Angket Variabel Y (Kinerja).....	59
Tabel IV.8. Koefisien Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel IV.9. Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel IV.10. Koefisien Uji t.....	67
Tabel IV.11. Hasil Uji F.....	69
Tabel IV.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, kualitas, bakat dan kreatifitas didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berupaya sebaik mungkin untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal dan disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya didalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta perusahaan. Kinerja bisa di artikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri dalam Kaswan; 2012, hal. 187).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu 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 sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan tujuan perusahaan agar pegawai dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka untuk meningkatkan kemajuan kinerja didalam diri pegawai diperlukan faktor yang signifikan berpengaruh yakni faktor pelatihan kerja dan kedisiplinan kerja.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik. (Sutermeister dalam Nur; 2014, hal.375). Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut: efektivitas dan efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. (Sutrisno; 2009, hal. 176).

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang di pikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Dessler; 2008, hal.280).

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat para ahli menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan; 2011, hal. 193).

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya. Disiplin kerja seorang karyawan dalam perusahaan secara langsung akan berdampak kesadaran diri seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Karena kesadaran diri seseorang akan lebih menunjukkan kepribadian yang baik dan mandiri serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kedisiplinan sangat penting diterapkan guna memperlancar operasional dan kinerja karyawan. Disiplin kerja masih masih kurang baik salah satu penyebabnya masih rendahnya disiplin kerja karyawan dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat kerja setelah habis jam istirahat, yang mana seharusnya pegawai tersebut harus berada ditempat pada jam kerja, hal ini menimbulkan ketidak disiplin karyawan yang memperlambat tugas atau kerja yang bersifat mendesak.

PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah Badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan

lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti di maksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Pasal 1150 : Gadai adalah hak yang diperoleh seorang yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. Barang bergerak tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh seorang yang mempunyai utang atau oleh seorang lain atas nama orang yang mempunyai utang. Seorang yang mempunyai utang tersebut memberikan kekuasaan kepada orang berpiutang untuk menggunakan barang bergerak yang telah diserahkan untuk melunasi utang apabila pihak yang berutang tidak dapat memenuhi kewajibannya pada jatuh tempo), PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan memiliki beberapa hambatan yang berkaitan dengan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai

PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan memiliki tugas pokok yaitu menyalurkan uang pinjaman atas dasar hukum gadai dan usaha-usaha lain yang berhubungan dengan tujuan pegadaian atas dasar materi. Dimana PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan mempunyai tugas mengelola penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai dengan cara mudah cepat, aman dan hemat, menciptakan dan mengembangkan usaha-usaha lain yang menguntungkan bagi pegadaian maupun masyarakat, mengelola keuangan, perlengkapan dan kepegawaian, mengelola organisasi, tata kerja dan tata laksana pegadaian, melakukan penelitian dan pengembangan serta mengawasi pengelolaan pegadaian. Perusahaan ini memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik dari pada perusahaan lain. Tetapi di sisi lain disiplin kerja pegawai tergolong masih rendah. Padahal berbagai bentuk pemenuhan kebutuhan bagi karyawan

telah dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga perusahaan ini memiliki pelamar yang cukup banyak untuk ikut bergabung didalam perusahaan.

Berdasarkan observasi hasil prariset awal yang dilakukan peneliti, dalam hal kinerja karyawan. PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan masih belum baik atau rendah dan masih memiliki beberapa masalah lainnya di antaranya adalah belum adanya metode pelatihan yang diterapkan perusahaan dan masih adanya beberapa karyawan yang pendidikannya belum sesuai dengan pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan, masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya disiplin kerja para karyawan dilihat dari karyawan yang terlambat masuk kerja, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, kurang optimalnya kinerja karyawan. Dari hasil prariset awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah. Salah satu masalah yang ada adalah belum adanya metode yang diterapkan oleh perusahaan, masalah yang lainnya adalah rendahnya disiplin kerja. dari masih adanya karyawan yang datang terlambat kerja setelah habis jam istirahat.

Berdasarkan uraian dan data diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas dan meneliti masalah kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Hasil penelitian pendahuluan seperti yang tertera pada latar belakang masalah, menunjukkan adanya masalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di indikasikan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah
2. Belum adanya metode pelatihan yang diterapkan di perusahaan.
3. Kurangnya disiplin kerja para karyawan di lihat dari karyawan yang terlambat masuk kerja.
4. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya.
5. Pendidikan sebagian karyawan kurang sesuai dengan tugas yang di berikan perusahaan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dalam hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk objek penelitiannya, data di ambil dari PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Kinerja merupakan kunci utama melihat disiplin kerja pegawai. Apabila kinerja pegawai baik, maka pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai lebih cepat selesai dan tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan ?

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, sebagai sarana memperdalam ilmu pengetahuan selama melaksanakan studi diperguruan tinggi.
- b. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan dari sisi pelatihan dan disiplin.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Kaswan; 2012, hal. 187).

Sedangkan menurut Wirawan (2009, hal. 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun Menurut Nawawi, Ismail (2013, hal. 212) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Menurut pengertian diatas, Kinerja adalah suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah melalui

penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personal yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Sutermeister (Nur; 2014, hal.375) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic.

##### 1) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2) Kemampuan

Sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental atau fisik.

3) Pengetahuan

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak; yang melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

4) Keahlian

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap suatu peran. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang lain, misalnya bagi seorang akuntan aritmatika adalah sebagai keahlian.

5) Pendidikan

Usaha sadar atau terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan lain-lain.

6) Pengalaman

Kejadian yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung dsb) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi.

7) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang di selenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

8) Minat

Keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginan ataupun kebutuhan yang ada dalam dirinya, hal tersebut dapat terlihat dari cirri-ciri yang nampak pada masing-masing individu

9) Sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi

Keseluruhan cara seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Dan kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

10) Kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik

Kebutuhan akan saling berinteraksi antara individu yang satu dengan yang lain dalam sebuah organisasi dan kebutuhan egoistik berasal dari kebutuhan untuk memandang ego atau diri sendiri dalam suatu cara tertentu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab

- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dari kelompok organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

- 3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada

dalam perusahaan itu di abaikan atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal 74-75), faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Personal faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) Leadership faktor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team faktor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan diberikan oleh rekan sekerja
- 4) System faktor, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Contextual/situational faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperusahaan, dengan faktor ini mampu merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika

secara kondisional faktor-faktor diatas tidak menjadi suatu hal yang mendukung kinerja untuk menjadi lebih baik.

### **c. Leadership Faktor**

Fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Fungsi perencanaan, seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi.
- 2) Fungsi memandang ke depan, seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan.
- 3) Fungsi pengembangan loyalitas, pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi.
- 4) Fungsi pengawasan, fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.
- 5) Fungsi mengambil keputusan, fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan.
- 6) Fungsi member motivasi, seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung atau yang diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja karyawan, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan

untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 175) adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap kerja

Berikut penjelasan dari indikator kinerja tersebut :

- 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasa disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

- 2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- 3) Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

- 4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terdapat karyawan dari organisasi lain.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atau sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan. Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

## **2. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses dan suatu usaha terencana untuk mencapai dan meningkatkan kemampuan tertentu terhadap pekerjaan/tugas yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan prilaku/kepribadian. Pelatihan secara umum bertujuan, pertama mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; kedua, mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; ketiga, mengembangkan sikap agar menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

### **a. Pengertian Pelatihan**

Berbagai pengertian dari pelatihan telah banyak dikemukakan para ahli dalam hal ini bertujuan untuk memahami makna, tujuan dan manfaat dari pelatihan yang dilakukan. Robbins dan Coulter (Siagian, 2013) mengemukakan pelatihan adalah aktifitas organisasi untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki (*improving*) pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kecakapan (*ability*) pegawai.

Pakpahan Saputra Edi, Siswidiyanto, Sukanto (September, 2008) mengemukakan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dari keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dapat dikatakan juga bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan keterampilan operasional. (Soeprihanto dalam Harianto: 2013, hal. 23).

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler dalam Leonardo dan Eddy, 2013).

Konteks pelatihan dalam pandangan Islam adalah suatu yang menjadi bagian integral dalam mencapai sumber daya manusia berkualitas, dan sama posisinya dalam kegiatan pendidikan. Dalam aktivitas pelatihan bertujuan untuk merefleksikan kembali berbagai aktivitas pendidikan yang dilakukan sebelumnya untuk ditingkatkan, diperbaiki, atau diperbaharui.

Menurut Ali (Oktina Larasati: 2009, hal. 10) mengatakan bahwa sebagian besar program training di dunia Muslim sangat berat untuk dijalankan dengan teknik dan metode Barat, dengan tanpa usaha yang memadai untuk menguraikan budaya kepantasan relatif mereka dan menekankan pada teori penggunaan yang mahal. Penambahan untuk hal ini, kecenderungan birokrasi menyebabkan kurangnya pada orang terkemuka dalam hal inovasi manajemen di negara muslim.

#### **b. Fungsi Pelatihan**

Kegiatan pelatihan tentu memiliki fungsi yang strategis dalam memperbaiki kualitas sumber manusia yang berdaya saing tinggi. Menurut Toplis (Regina, 2008) kegiatan pelatihan memiliki berbagai fungsi, pelatihan dapat meningkatkan nilai tambah bagi seseorang dan bukan hanya menjadi suatu tujuan untuk mempengaruhi kinerja jangka pendek.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (Sri 2012, hal. 163) fungsi pelatihan antara lain yaitu : meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan setiap individu untuk mencapai standard - standard kinerja yang dapat diterima, Menciptakan sifat, loyalitas, kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, Membantu setiap individu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia baik dalam lingkup suatu institusi maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 45 - 46) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain : perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, dan metode pelatihan dan pengembangan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan selain di atas yaitu : metode pelatihan dalam pelaksanaan pelatihannya, materi pelatihan yang akan di uji, kemampuan pelatih dalam melatih peserta, fasilitas pelatihan yang memadai, dan komitmen manajemen atas tanggung jawab penyampaian kebijakan pelatihan.

### **d. Indikator – Indikator Pelatihan**

Dalam mengukur keberhasilan suatu pelatihan apakah berhasil atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Menurut Kaswan (2012, hal. 77) indikator – indikator yang termasuk dalam pelatihan adalah sebagai berikut : Identifikasi, Motivasi, Lingkungan pembelajaran, Penerapan, Metode dan Hasil.

#### 1) Identifikasi

Kegiatan yang mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari “kebutuhan” lapangan sebagai informasi untuk program pengembangan.

#### 2) Motivasi

Suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar

orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya, maka dari itu motivasi sangat di perlukan dalam proses pelatihan.

### 3) Lingkungan Pembelajaran

Dalam pelatihan lingkungan sangat di perhatikan dalam proses pembelajaran karena sangat berpengaruh pada proses pelatihan itu sendiri.

### 4) Penerapan

Sistem pelatihan harus di praktekan sesuai dengan teori, metode, dan hal lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk kepentingan yang di inginkan oleh organisasi.

### 5) Metode

Dalam pelatihan metode sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran, metode bias di artikan sebagai suatu cara mengajar yang baik untuk memberikan kebiasaan-kebiasaan yang tertentu. Selain itu metode berfungsi untuk memperoleh suatu ketangkasan, kecepatan dan keterampilan karyawan.

### 6) Hasil Pembelajaran

Dalam proses pelatihan harus memiliki hasil pembelajaran yang dimana hasil pembelajaran itu adalah naiknya kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan.

## 3. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan ataupun organisasi didalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut

Singodimedjo dalam sutrisno (2009, hal. 90) mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Selanjutnya menurut Rivai (2009, hal. 444) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan karyawan agar bersedia mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku.

#### **b. Pendekatan Disiplin kerja**

Sistem disiplin karyawan dapat dipantang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjaan, biasanya karyawan diberikan kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Menurut Mathis & Jackson (2002, hal. 314-316) menyatakan pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja antara lain :

##### 1) Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini, fokusnya

adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

2) Pendekatan Disiplin

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif melambangkan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap), jika si karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Sebagai contoh, sebuah perusahaan manufaktur tidak memberitahukan jika seorang karyawan absen mungkin akan menyebabkan timbulnya sanksi untuk pelanggaran yang ketiga kali ditahun yang sama. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya untuk diberhentikan dengan mengikuti aturan progresif akan memastikan bawahan sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 130-131) ada tiga pendekatan disiplin yang diantaranya adalah :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

- d) Melakukan proses terhadap keputusan yang bersifat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- 2) Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
  - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus diselesaikan dengan tingkat pelanggarannya.
  - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 4) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat

dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian atasan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari atasannya sendiri. Kesulitan dan keluhan mereka ingin didengar, dan dicarikan dengan jalan keluarnya.

#### **d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut Handoko (2003, hal. 115) menyatakan indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Kehadiran
- 2) Tata cara
- 3) Ketaatan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasan dari indikator disiplin kerja tersebut :

- 1) Kehadiran

Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

2) Tata cara

Tata cara yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.

3) Ketaatan

Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja yaitu sikap seorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli mengenai indikator disiplin kerja diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah bertanam sifat disiplin, maka seorang karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan karyawan agar bersedia mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku.

### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Pelatihan dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pelatihan mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya pelatihan karena pelatihan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemampuan manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian Azwan (2005) menyimpulkan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan dari fungsi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi implikasi bahwa fungsi pelatihan berperan

dalam mendukung kinerja pada perusahaan dan adapun hasil penelitian Susi (2003) menyimpulkan bahwa pelatihan harus perlu di kembangkan dalam pengembangan pengetahuan ataupun kemampuan guru sehingga terjadinya kinerja yang baik dalam persaingan antar guru di sekolah dan dapat mengikuti perlombaan sains antar provinsi. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menetapkan kerangka konseptual secara partial dalam hal pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut ini :



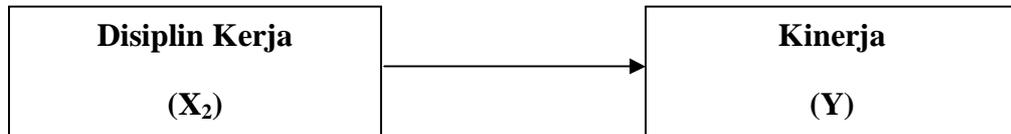
Gambar II.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

## 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin yang tinggi menciptakan kinerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 97) “Kegiatan kedisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Hasil penelitian Silfani (2013), berkesimpulan bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut ini :



Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

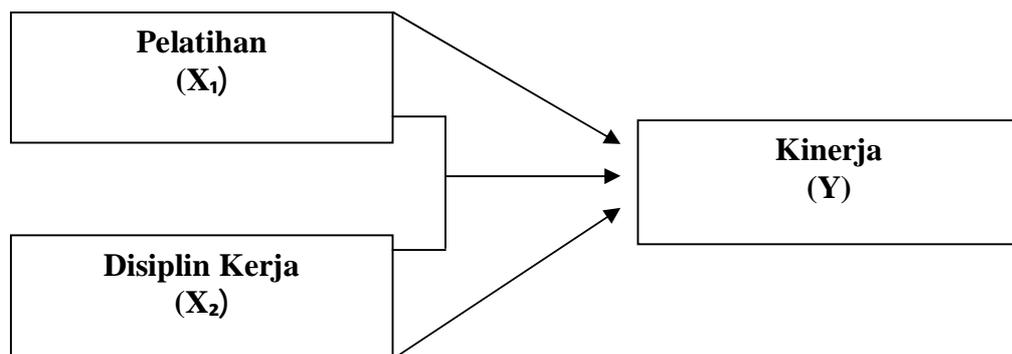
### 3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Dari beberapa pengaruh yang telah di jelaskan di atas maka pelatihan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kegiatan pelatihan perlu dilakukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana, aturan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkuprawira (2007:233) bahwa “ Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart” .

Sedangkan disiplin juga diperlukan untuk menciptakan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian Khairul (2008) , menyimpulkan bahwa pelatihan (training) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang di lakukan Keke (2005), dimana hasil penelitian yang diperoleh menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja, kemampuan, dan kedisiplinan yang baik dan mampu mempengaruhi terbentuknya kinerja pegawai yang baik pula. Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut ini :



Gambar II.3. Paradigma Penelitian.

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. (Agus Purwanto, Erwan; 2007, hal. 137).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
3. Ada pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 12-13) menyatakan bahwa “ penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relative lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Sedangkan dari penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut sugiono (2006, hal. 11) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah sebagai berikut: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PEGADAIAN (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penekitian.

Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dari penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu :

### 1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

INDIKATOR	ITEM
1.Kualitas Kerja	1,2
2.Kuantitas Kerja	3,4
3.Semangat Kerja	5,6
4.Kerja Sama	7,8

(Sumber Mangkunegara ; 2013, hal. 175)

### 2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai. Dan dalam penerapan pelatihan dapat diukur dari aspek interest atau ketertarikan pada metode yang digunakan, harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan dilapangan, fasilitas ruangan praktek yang memadai, dan Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan

Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel III-2**  
**Indikator Pelatihan**

INDIKATOR	ITEM
1. Identifikasi	1,2
2. Motivasi	3,4
3. Lingkungan Pembelajaran	5,6
4. Penerapan	7,8
5. Metode	9
6. Hasil pembelajaran	10

(Sumber Kaswan; 2012, hal. 77)

### 3. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan pegawai agar bersedia untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai.

Adapun Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III-3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

INDIKATOR	ITEM
1. Kehadiran	1,2
2. Tata cara	3,4
3. Ketaatan	5,6
4. Kesadaran bekerja	7,8
5. Tanggung jawab	9,10

(Sumber Handoko; 2003, hal. 115)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, Jl. Pegadaian No.112 Medan. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																											
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Pra Riset					■	■																						
3	Penyusunan dan bimbingan proposal									■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■	■	■	■												
5	Riset														■	■	■												
6	Pengolahan Data																		■										
7	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																									■	■	■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

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 kesimpulannya. (Sugiyono; 2010, hal. 115).

Adapun yang menjadi populasi pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah seluruh karyawan sebanyak 70 orang, yang terdiri dari:

**Tabel III-5**  
**Jumlah Populasi**

<i>NO</i>	<i>BAGIAN</i>	<i>POPULASI</i>
1	Logistik	11
2	SDM	10
3	Keuangan	9
4	PKBL	6
5	TI (Teknologi Informasi)	10
6	Dep.Bisnis Area I	8
7	Dep.Adm & Supporting	4
8	Inspektorat Wilayah	8
9	Penataan Outlet	4
<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>70</b>

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang di ambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009, hal.6). Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap di anggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasar kan pendapat dari Juliandi, dkk (2013,hal.117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 70 orang untuk di jadikan responded.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013 hal. 199).

Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk checklist (✓) dimana setiap pertanyaan/pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel III-6**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, Hal.248) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

Menurut Sugiyono (2013, hal.178) menyatakan bahwa:

“Analisis indikator dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor indikator dengan skor total. Bila korelasi tiap indikator tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka indikator tersebut merupakan *construct* yang kuat, Jadi berdasarkan analisis indikator itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik”.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrument. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan yaitu dilihat dari *sig (2-tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan

peneliti. Bila nilai  $sig$  (2-tailed)  $\leq \alpha_{0,05}$  maka item instrument valid, jika nilai  $sig$  (2-tailed)  $\geq \alpha_{0,05}$  maka instrument tidak valid.

### 1) Pelatihan ( $X_1$ )

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk pelatihan sebagai berikut :

**Tabel III-7**  
**Hasil Validitas ( $X_1$ ) Pelatihan**

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,664 (Positif)	0,000	Valid
P2	0,735 (Positif)	0,000	Valid
P3	0,771 (Positif)	0,000	Valid
P4	0,822 (Positif)	0,000	Valid
P5	0,766 (Positif)	0,000	Valid
P6	0,767 (Positif)	0,000	Valid
P7	0,822 (Positif)	0,000	Valid
P8	0,730 (Positif)	0,000	Valid
P9	0,720 (Positif)	0,000	Valid
P10	0,683 (Positif)	0,000	Valid
P11	0,727 (Positif)	0,000	Valid
P12	0,614 (Positif)	0,000	Valid

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 12 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

### 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel III-8**  
**Hasil Validitas ( $X_2$ ) Disiplin Kerja**

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,661 (Positif)	0,000	Valid
P2	0,602 (Positif)	0,000	Valid
P3	0,596 (Positif)	0,000	Valid
P4	0,644 (Positif)	0,000	Valid

P5	0,656 (Positif)	0,000	Valid
P6	0,398 (Positif)	0,001	Valid
P7	0,558 (Positif)	0,000	Valid
P8	0,605 (Positif)	0,000	Valid
P9	0,483 (Positif)	0,000	Valid
P10	0,552 (Positif)	0,000	Valid

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid.

### 3) Kinerja (Y)

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk kinerja sebagai berikut :

**Tabel III-9**  
**Hasil Validitas (Y) Kinerja**

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
P1	0,620 (Positif)	0,000	Valid
P2	0,590 (Positif)	0,000	Valid
P3	0,655 (Positif)	0,000	Valid
P4	0,571 (Positif)	0,000	Valid
P5	0,414 (Positif)	0,000	Valid
P6	0,562 (Positif)	0,000	Valid
P7	0,596 (Positif)	0,000	Valid
P8	0,675 (Positif)	0,000	Valid

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 8 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang

sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Sugiyono, 2013 hal. 244).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha. Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha  $> 0,6$  maka instrument memiliki realibilitas yang baik, namun sebaliknya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Keterangan :

- $r$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum sb^2$  = Jumlah varians butir  
 $si^2$  = varians total

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{tabel}$  maka pernyataan reliabel
2. Jika  $r_{alpha}$  negative atau  $<$  dari  $r_{tabel}$  maka pernyataan tidak reliabel

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,922 > 0,600$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang teruji tersebut adalah reliable atau terpecaja.

**Tabel III-11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,771 > 0,600$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang teruji tersebut adalah reliable atau terpecaja.

**Tabel III-12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) diatas adalah  $0,721 > 0,600$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang teruji tersebut adalah reliable atau terpecaja

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenna kecil/sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya – tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2013 hal. 194).

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tahap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

### **3. Observasi / Pengamatan**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek – obyek alam yang lain. (Sugiyono, 2013 hal. 203)

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observation selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

### **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab masalah masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda menurut Azuar juliandi & Irfan (2013, hal. 174 ) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
$X_1$	= Pelatihan
$X_2$	= Disiplin kerja

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel devenden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika Kolmogov-Smirnov adalah titik signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) >  $\alpha$  0,05).

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolaerance* dan VIF (*Varions Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan

melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyaman *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji t ( Uji Parsial )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2010, hal. 250) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Tahap-tahap :

a. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)

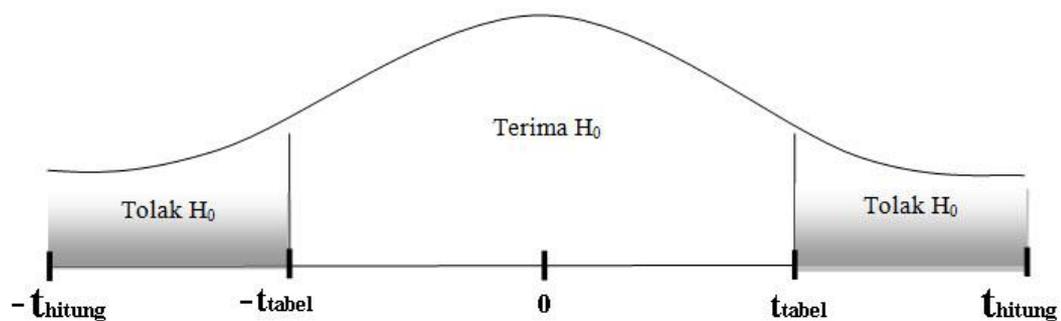
$H_0 : r_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Kriteria Pengambilan Keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ dk} = n-1$$

$H_a$  diterima jika :  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan  $-t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



**Gambar III-1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

b. Uji F ( Uji Simultan )

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

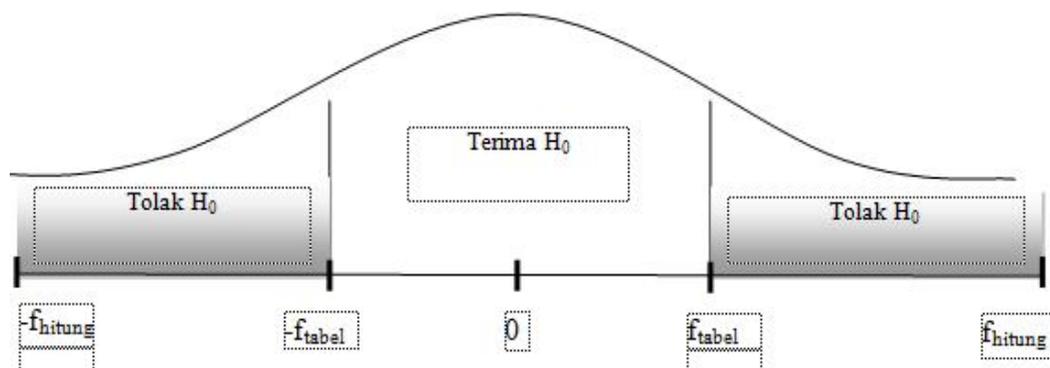
Keterangan:

- $Fh$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel  
 $R$  = koefisien korelasi berganda  
 $K$  = jumlah variabel indeviden  
 $n$  = jumlah sampel  
 $R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar III-2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan:

- $F$  hitung = Hasil perhitungan korelasi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- $F$  tabel = Nilai  $F$  dalam tabel  $F$  berdasarkan  $n$ .

Kriteria Pengujian:

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan –  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan –  $F_{tabel}$ .

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi guna untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D : Determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Adapun data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner dan diolah menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0 for windows dan *Microsoft Office 2007*. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan selanjutnya akan dilakukan analisis serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan melalui analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian terhadap kelayakan variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variable*) yaitu pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 12,10,dan 8 butir pernyataan variabel untuk variabel  $X_1$  sebanyak 12 butir pernyataan untuk variabel  $X_2$  sebanyak 10 butir dan variable  $Y$  sebanyak 8 butir pernyataan. Variabel  $X_1$  adalah Pelatihan, variabel  $X_2$  adalah

Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Ada 70 angket yang disebarakan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert Summated Rating*.

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Pelatihan dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat Y (Kinerja). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

**a. Identitas Responden/Karakteristik Responden**

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data – data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden/karakter responden dengan menggunakan jenis kelamin responden, usia responden, dan tingkat pendidikan responden.

**Tabel IV-2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	45	64.3	64.3	64.3
Perempuan	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 45 responden atau 64,3%, sedangkan minoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 25 responden atau 35,7%. Dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa laki – laki lebih banyak menjadi karyawan di PT.Pegadaia (Persero) Kantor Wilayah I Medan dan lebih mendominasi.

**Tabel IV-3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	30	42.9	42.9	42.9
31-40	25	35.7	35.7	78.6
41-50	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Berdasarkan tabel responden usia di tabel IV-3 diatas, mayoritas frekuensi usia responden terbesar berusia 21 – 30 tahun, yaitu sebesar 30 responden atau 42,9%. Frekuensi usia terbesar kedua berada

pada usia 31 – 40 tahun, yaitu sebesar 25 responden atau 35,7%. Dan jumlah frekuensi responden berdasarkan usia yang paling rendah atau sedikit berada pada usia 41 – 50 tahun yaitu sebesar 15 responden atau 21,4%.

**Tabel IV-4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	18	25.7	25.7	25.7
	DIPLOMA	12	17.1	17.1	42.9
	S1	29	41.4	41.4	84.3
	S2	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Data dalam tabel IV-4 diatas menunjukkan tingkat pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Mayoritas frekuensi responden tingkat pendidikan S1 sebesar 29 atau 41,4%. Frekuensi responden kedua terbesar berpendidikan tingkat SLTA adalah sebesar 18 atau 25,7% dan frekuensi responden ketiga terbesar berpendidikan tingkat DIPLOMA sebesar 12 atau 17,1% lalu tingkat yang terendah atau sedikit pendidikannya tingkat S2 adalah sebesar 11 atau 15,7%. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan sangat selektif dalam hal tingkat pendidikan karyawannya dengan hasil yang diatas mayoritas karyawan berpendidikan S1.

Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang ada memiliki kemampuan atau potensi yang memadai, kualitas atau integritas karyawan yang tinggi, dan memiliki pengetahuan yang luas. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan berpendidikan S1.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Setelah mengetahui karakteristik dari responden, maka selanjutnya akan menampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan dengan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja.

Untuk menginterpretasikan nilai rata – rata, maka dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Rentang skala pada variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja.

##### **1) Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel pelatihan :

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Variabel X<sub>1</sub> (Pelatihan)**

<b>Tabulasi Jawaban</b>												
<b>No. Pernyataan</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	2,9	7	10,0	41	58,6	20	28,6	70	100
2	0	0	1	1,4	7	10,0	38	54,3	24	34,3	70	100
3	0	0	2	2,9	5	7,1	36	51,4	27	38,6	70	100
4	0	0	3	4,3	6	8,6	27	38,6	34	48,6	70	100
5	0	0	3	4,3	8	11,4	36	51,4	23	32,9	70	100
6	0	0	4	5,7	8	11,4	35	50,0	23	32,9	70	100
7	0	0	3	4,3	8	11,4	44	62,9	15	21,4	70	100
8	1	1,4	0	0	10	14,3	33	47,1	26	37,1	70	100
9	0	0	2	2,9	5	7,1	46	65,7	17	24,3	70	100
10	0	0	4	5,7	8	11,4	35	50,0	23	32,9	70	100
11	0	0	0	0	8	11,4	40	57,1	22	31,4	70	100
12	0	0	2	2,9	3	4,3	32	45,7	33	47,1	70	100

(Sumber : Pengelolahan Data SPSS 16)

Dari tabel IV-5 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 58,6% (41 orang) bahwa identifikasi pelatihan yang diberikan sudah tepat dengan tugas yang diberikan.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 54,3% (38 orang) bahwa materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,4% (36 orang) bahwa pelatihan yang diperoleh menjadi sebuah motivasi.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat tentang mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 48,6% (34 orang) bahwa

pelatihan yang di ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.

- e) Dari jawaban pernyataan kelima tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,4% (36 orang) bahwa dalam pemberian pelatihan, perusahaan memberikan lingkungan tempat pembelajaran yang kondusif.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa instruktur pengajar dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan pelatihan.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 62,9% (44 orang) bahwa penerapan pelatihan yang diberikan sudah dapat dipahami.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 47,1% (33 orang) bahwa dalam penerapan pelatihan para instruktur pengajar sudah mengajarkan dengan maksimal.
- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 65,7% (46 orang) bahwa metode pelatihan yang diberikan sudah dapat dipahami.
- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa metode yang diberikan telah sesuai dengan gaya belajar karyawan.
- k) Dari jawaban pernyataan kesebelas tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,1% (40 orang) bahwa hasil

pembelajaran dari proses pelatihan sudah cukup bagi karyawan dan dapat dipraktekan dilingkungan kerja.

- 1) Dari jawaban pernyataan keduabelas tentang mayoritas respnden memilih sangat setuju, yakni sebesar 47,1% (33 orang) bahwa karyawan dapat menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel pelatihan, bahwa karyawan mengerti dan memahami tentang pelatihan yang diberikan.

## 2) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel disiplin kerja :

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

<b>Tabulasi Jawaban</b>												
<b>No. Pernyataan</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	2,9	2	2,9	26	37,1	40	57,1	70	100
2	2	2,9	5	7,1	7	10,0	36	51,4	20	28,6	70	100
3	0	0	1	1,4	10	14,3	31	44,3	28	40,0	70	100
4	0	0	1	1,4	5	7,1	31	44,3	33	47,1	70	100
5	0	0	1	1,4	7	10,0	35	50,0	27	38,6	70	100
6	0	0	0	0	5	7,1	35	50,0	27	38,6	70	100
7	0	0	0	0	8	11,4	40	57,1	22	31,4	70	100
8	0	0	1	1,4	6	8,6	36	51,4	27	38,6	70	100
9	0	0	1	1,4	4	5,7	37	52,9	28	40,0	70	100
10	0	0	0	0	10	14,3	25	35,7	35	50,0	70	100

(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

Dari tabel IV-6 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama tentang mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 57,1% (40 orang) bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,4% (36 orang) bahwa jarak tempat tinggal dengan tempat bekerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 44,3% (31 orang) bahwa karyawan bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat tentang mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 47,1% (33 orang) bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tatacara yang diberikan atau ditentukan oleh perusahaan.
- e) Dari jawaban pernyataan kelima tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa karyawan akan member tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,1% (40 orang) bahwa dalam

setiap pelaksanaan bekerja karyawan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh instansi.

- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,4% (36 orang) bahwa karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan instansi.
- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 52,9% (37 orang) bahwa karyawan melakukan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh tentang mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel disiplin kerja, bahwa karyawan mengerti dan memahami tentang disiplin kerja masing – masing.

### **3) Variabel Kinerja (Y)**

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel kinerja :

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Variabel Y (Kinerja)**

<b>Tabulasi Jawaban</b>												
<b>No. Pernyataan</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	4	5,7	49	70,0	17	24,3	70	100
2	0	0	0	0	3	4,3	45	64,3	22	31,4	70	100
3	0	0	0	0	9	12,9	40	57,1	21	30,0	70	100
4	0	0	1	1,4	5	7,1	35	50,0	29	41,4	70	100
5	0	0	0	0	4	5,7	40	57,1	26	37,1	70	100
6	0	0	1	1,4	2	2,9	30	42,9	37	52,9	70	100
7	0	0	4	5,7	5	7,1	39	55,7	22	31,4	70	100
8	0	0	0	0	6	8,6	36	51,4	28	40,0	70	100

(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

Dari tabel IV-7 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 70,0% (49 orang) bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 64,3% (45 orang) bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,1% (40 orang) bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50,0% (35 orang) bahwa perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

- e) Dari jawaban pernyataan kelima tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,1% (40 orang) bahwa karyawan selalu memacu dirinya sendiri untuk selalu bekerja dengan maksimal.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 42,9% (30 orang) bahwa saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 55,7% (39 orang) bahwa saya dapat bekerja dengan baik dalam team.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan tentang mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,4% (36 orang) bahwa karyawan bekerja sesuai dengan koridor struktur organisasi perusahaan.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel kinerja, bahwa karyawan mengerti dan memahami tentang kinerja.

## **B. Teknik Analisis Data**

### **1. Regresi Linear Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen, yaitu pelatihan dan disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

**Tabel IV-8**  
**Koefesien Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.642	3.150		4.965	.000
Pelatihan	.170	.049	.377	3.448	.001
Disiplin Kerja	.234	.078	.327	2.989	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

Dari perhitungan dengan menggunakan komputerisasi yaitu program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 15,640 + 0,170 X_1 + 0,234 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

Dari penjelasan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika Pelatihan dan Disiplin kerja di asumsikan sama nol maka Kinerja bernilai sebesar 15,640.

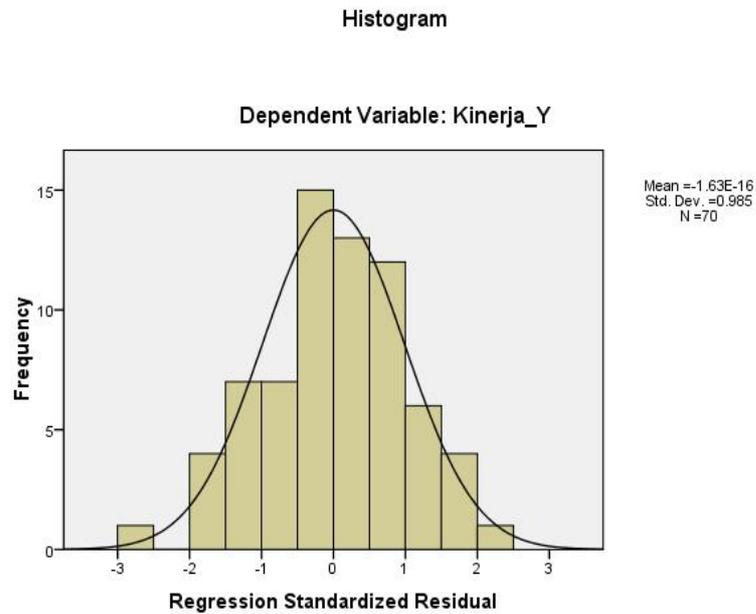
- b. Apabila Pelatihan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,170 atau 17,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Apabila Disiplin kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,234 atau 23,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

### **a. Normalitas**

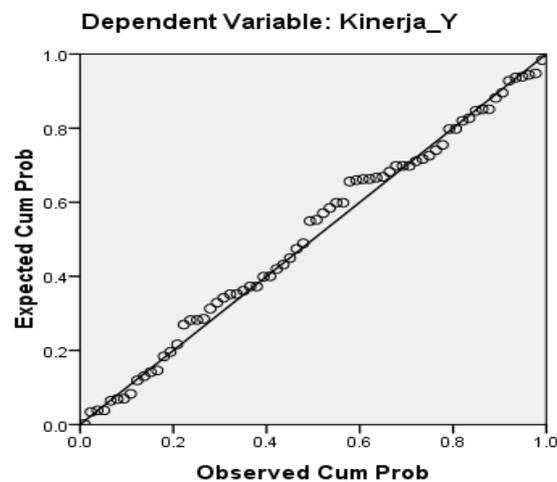
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti uji t dan uji F harus mengikuti distribusi normal. Kalau tidak mengikuti distribusi normal maka menjadi tidak valid.



Gambar IV-1. Hasil Uji Normalitas Data (Pengolahan SPSS 16)

Berdasarkan gambar III.1 diatas diketahui bahwa hasil grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar IV-2. Hasil Uji Normalitas Data (Pengolahan SPSS 16)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung menyebar disekitar garis diagonal (normal) dan mengikuti arah garis diagonal.

### b. Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel - variabel ini akan terjadi multikolonieritas (model regresi yang buruk) dan jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas maka inilah model regresi yang baik (tidak akan terjadi multikolonieritas). Jika melihat **nilai VIF < 10,0** maka tidak terjadi adanya multikolonieritas dan sebaliknya jika melihat **nilai VIF > 10,0** maka akan terjadi adanya multikolonieritas.

**Tabel IV-9**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

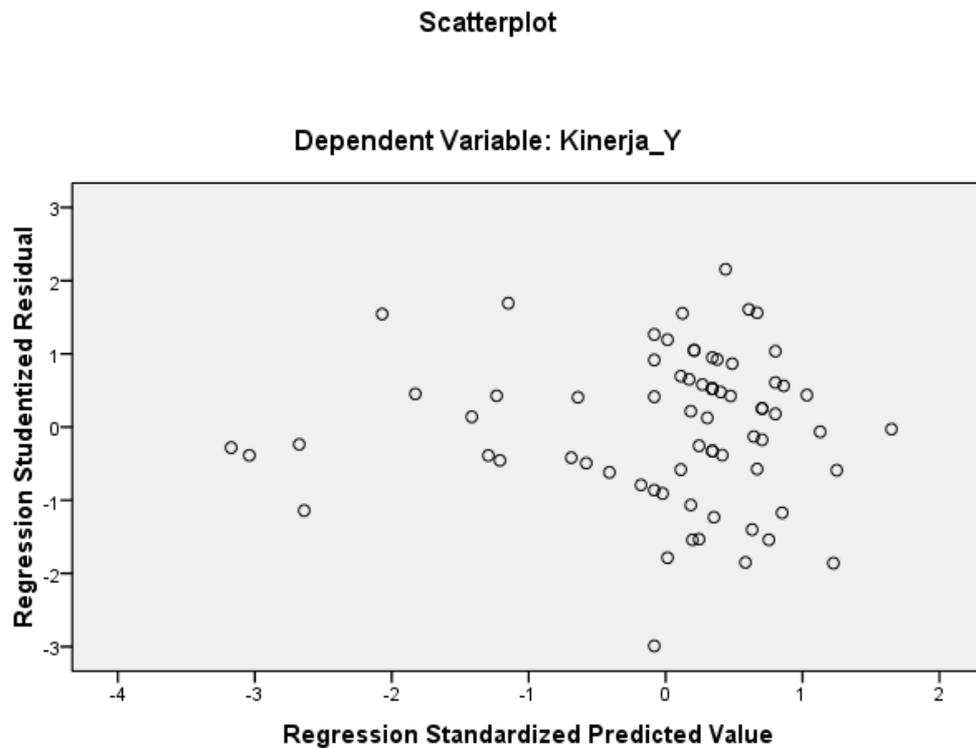
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.642	3.150		4.965	.000	9.345	21.930					
	Pelatihan	.170	.049	.377	3.448	.001	.072	.268	.525	.388	.337	.796	1.256
	Disiplin kerja	.234	.078	.327	2.989	.004	.078	.390	.498	.343	.292	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja  
(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

Berdasarkan nilai diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sebab nilai VIF diatas menunjukkan  $< 10,0$  maka menunjukkan **“tidak adanya multikolonieritas”** dan dapat diartikan bahwa nilai diatas menunjukkan model regresi yang baik.

### **c. Heterokedastisitas**

Bertujuan Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin - poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar secara acak, maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar IV-3. Heterokedastisitas (Pengelolaan SPSS 16)

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian “tidak terjadi adanya heterokedastisitas” Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Nilai perhitungan koefesien ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. hipotesis persialnya adalah sebagai berikut :

$H_0=0$  (tidak ada pengaruh signifikansi Pengawasan dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai)

$H_1= p \neq 0$  (ada pengaruh signifikansi Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai)

**Tabel IV-10**  
**Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.642	3.150		4.965	.000
Pelatihan X1	.170	.049	.377	3.448	.001
Disiplin Kerja X2	.234	.078	.327	2.989	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Y

(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

**Nilai t untuk  $n = 70 - 2 = 68$  adalah 1.670**

### 1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

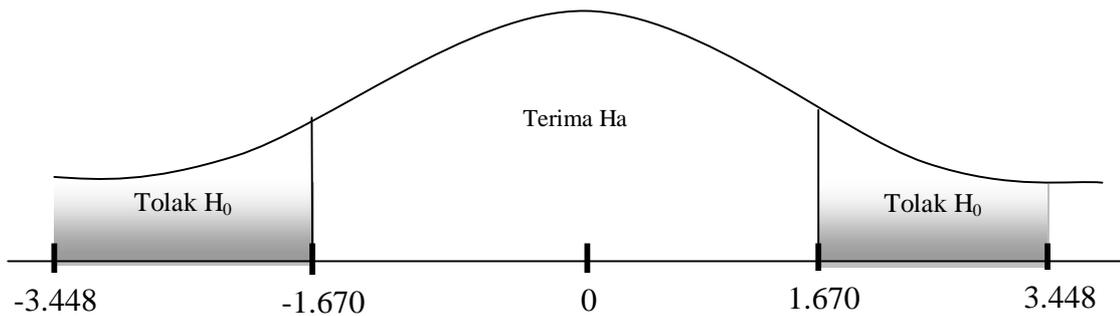
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

**t.hitung = 3.448**

**t.tabel = 1.670**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh **nilai t.hitung = 3.448** lebih besar

daripada **nilai  $t_{\text{tabel}} = 1.670$**  dengan **nilai sig.  $0,001 < 0,05$**  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-4. Hasil Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

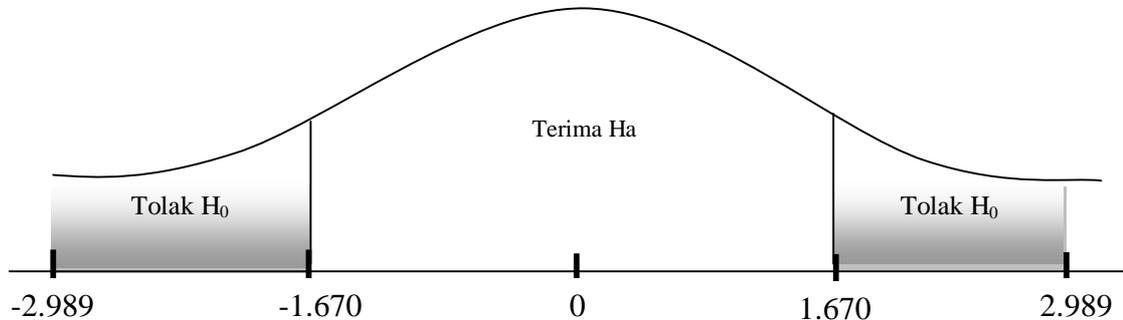
Pengelolaan SPSS versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 2.989$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.670$$

Berdasarkan hasil pegujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh **nilai  $t_{\text{hitung}} = 2.989$**  lebih besar daripada nilai  **$t_{\text{tabel}} = 1.670$**  dengan **nilai sig  $0,004 < 0,05$**  dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-5. Hasil Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

#### b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya sig. > 0,005 maka  $H_a$  diterima.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.251	2	106.125	18.926	.000 <sup>a</sup>
	Residual	375.692	67	5.607		
	Total	587.943	69			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

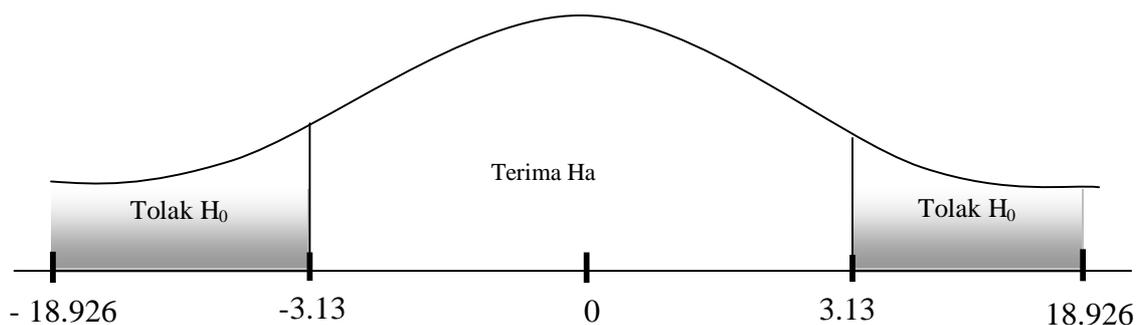
(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 70-2-1 = 67 \text{ adalah } 3.128$$

$$F_{\text{hitung}} = 18.926$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.13$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat **nilai sig. sebesar 0,000** lebih kecil dari **0,05** ( $0,000 < 0,05$ ) sementara nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang diketahui sebesar **3.13**. Dari perhitungan tersebut disimpulkan  $H_a$  diterima :  $F_{\text{hitung}} 18.926 > F_{\text{tabel}} 3.13$  artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.



Gambar IV-6. Hasil Pengujian Hipotesis F

#### 4. Uji Determinasi (R - Square)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel lain atau berfungsi untuk melihat seberapa besar pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.342	2.368	.361	18.926	2	67	.000	1.954

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan.

b. Dependent Variable: kinerja  
(Sumber : Olah Data SPSS 16.0)

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,361 \times 100\% \\
 &= 36,1\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa **nilai R<sub>square</sub>** adalah sebesar **0,361** atau sama dengan 36,1% artinya bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi untuk menjelaskan kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan adalah sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam model penelitian ini.

### C. Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 3,448 > t_{\text{tabel}} 1,997$  dengan probabilitas  $\text{sig } 0,001 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianti (2015) “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Fatma Tenggara Kutai Kartanegara” menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Fatma.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}} 2,989 > t_{\text{tabel}} 1,997$  dengan probabilitas  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azwar (2015) “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang” menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Muara.

### **3. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang menyatakan  $F_{\text{hitung}} 18,926 > F_{\text{tabel}} 3,22$  dengan  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulnya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R_{\text{square}} 0,361$  atau 36,1%. Sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alamanda (2012) “Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom” menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan dengan nilai  $R_{\text{square}}$  yang diperoleh adalah sebesar 0,361 menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti pelatihan dan disiplin kerja akan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik pula.

Berdasarkan nilai  $R_{\text{square}}$  yang diperoleh sebesar 0,361 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, besarnya nilai

kontribusi yang ditimbulkan yaitu 36,1%, sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti peroleh yaitu adanya pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan, untuk itu peneliti menyarankan :

1. Sebaiknya disiplin kerja karyawan agar terus ditingkatkan dan ditegakkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan merasa kapok untuk bermain – main.
2. Meningkatkan pelatihan yang ada sehingga karyawan lebih kompetitif dan berkompoten dalam menjalankan tugas dari perusahaan serta menambah aturan – aturan yang meningkat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif yang berarti jika pelatihan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik dan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan

dan disiplin kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta Leonando dan Sutanto Madiono Eddy (2013), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Agora* vol.1, No.3.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulustyastuti (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-Masalah Sosial* Yogyakarta: Gaya Media.
- Detty Regina (November 2008), Evaluasi Efektifan Program Pelatihan “*Know Your Customer & Money Laundering*” Di Bank X Bandung, *Jurnal Evaluasi Ke- Efektifan Program Pelatihan* vol. 9, no.5, hal; 120 – 162.
- Dini Alamanda (2012), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas* vol. 1, No. 1.
- Eli Yulianti (2015), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Tenggara Kutai Kartanegara. *e-journal Administrasi Bisnis*, 3 (4): 900-910.
- Gary Dessler, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Hadi Nur. (Juni, 2014). *The 1 st Academic Symposium on Integrating Knowledge (The 1 st ASIK)* Malaysia: Universitas Teknologi Malaysia.
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Harianto Wismar (April, 2013), Pengaruh Pelatihan Dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Pada Program Kemitraan Bina Lingkungan. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol. 13, No. 1.
- Hasibuan, Melayu S.P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri Azwar (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Muara Padang, Universitas Negeri Padang.
- John H. Jackson, Robert L. Mathis. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Juliandi, Azuar & Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Penerbit : Geraha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangku Prawira, Sjafri (2007), Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Oktina Larasati, (2009), Praktik Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan.
- Pakpahan Saputra Edi, Siswidiyanto, Sukanto (September, 2008). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2009), Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (2013), Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2013), Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, Eka Sadriatwati (Desember, 2012), Pentingnya Pelatihan Bagi Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Kinerja Karyawan, Jurnal teknis vol. 7, no. 3, hal: 163 – 166.
- Sutrisno, Edi (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (2013), Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono, (2006). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV.Afabeta.
- Suprihanto, (2000), Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, Penerbit PT Bina Aksara, Jakarta.
- Wirawan, (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Cetakan keempat. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.