

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN KOTA SUNGAI PENUH

Elex Sarmigi¹, Lia Angela², Tiara³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

elexsarmigi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25 January 2022

*Received in revised form: 16
February 2022*

Accepted: 13 March 2022

Available online: 31 march 2022

Keywords: *Performance,
Training, Work Discipline*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training and work discipline on employee performance. The population of this research are pawnshop employees in Sungai Penuh City. To collect data, this study used a questionnaire. The data collected was then analyzed using statistical analysis tools, namely multiple regression analysis using the IBM SPSS 25 application. The results of this study indicate that both partially or simultaneously Training and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the Pegadaian Kota Sungai Penuh.

PENDAHULUAN

Di era digital seperti sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis sangatlah cepat dan dinamis. Perubahan lingkungan yang dinamis ini telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk menyesuaikan visi misi dan strategi mereka dengan struktur daya dan sistem mereka. Perusahaan harus mampu bertahan dalam menghadapi teknologi yang semakin kompleks. Evolusi pesat teknologi tinggi menunjukkan bahwa inovasi teknologi akan terus mendorong alur kerja perusahaan ke masa depan. Organisasi atau bisnis jika ingin bertahan dalam lingkungan persaingan secara umum perlu memiliki beberapa sumber daya yang digunakan sebagai tulang punggung untuk bersaing dengan bisnis lain.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi komersial atau perusahaan karena mereka bertindak sebagai subjek pelaksana kebijakan dan operasi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang sukses dapat membawa hasil yang optimal bagi sebuah bisnis. Untuk mencapai sumber daya manusia yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga sumber daya manusia suatu organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya adalah orang yang paling penting dalam suatu organisasi. Orang memberikan bakat keahlian pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor tersebut antara lain pelatihan dan disiplin kerja (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019). Kinerja perusahaan adalah ekspresi dari kondisi lengkap perusahaan selama periode waktu tertentu sebagai akibat atau kinerja yang dipengaruhi oleh kegiatan operasi perusahaan dalam penggunaan sumber daya perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan pelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktifitas kerja yang lebih baik (Suryani & Zakiah, 2019). Pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan profesional karyawan untuk memantu mereka mencapai tujuan mereka. Dengan menyelenggarakan pelatihan yang tepat bagi karyawan maka pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan akan meningkat. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap pegawai. Hal ini juga akan memudahkan karyawan untuk menyerap pengetahuan tambahan berdasarkan dasar-dasar yang diperoleh selama pelatihan dan dampak perubahan selanjutnya pada rekan kerja lainnya. Pelatihan profesional berdampak pada kinerja karyawan. Dengan terselenggaranya program pelatihan profesional karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu pelatihan profesional yang baik di perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pelatihan merupakan kunci integral untuk manajemen tenaga kerja. Secara tidak langsung pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Zakiah (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%. Hal tersebut berarti bahwa setiap bertambahnya intensitas pelatihan yang didapatkan oleh seseorang, maka akan meningkat pula kinerjanya.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019). Dengan penerapan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketertiban adalah karakteristik utama dari sebuah organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk menjaga ketertiban. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin juga berusaha untuk menyelesaikan perbedaan pendapat di antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan kesalahpahaman. Perusahaan memiliki peraturan-peraturan wajib yang harus dipatuhi karyawan agar karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga tercapainya tujuan organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi keberhasilannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shella, Ferri, Saeky, Hidayanti, & Putri, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, dimana disiplin kerja di dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup bisnis tergantung pada kualitas aktivitas personel di dalamnya. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Sungai Penuh maka dibentuklah tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari Pegadaian Sungai Penuh yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari Pegadaian Sungai Penuh, dimana teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode *full sampling*, artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini merujuk pada pendapat (Sarwono, 2018) yang mana jika anggota populasi kurang dari 100, maka diasumsikan untuk dijadikan sampel (*full sampling*).

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	(Mangkunegara, 2013) dan (Kasmir, 2016)
Pelatihan (X ₁)	1. Sikap 2. Pengetahuan 3. Keterampilan	(Kamil, 2010)
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Teladannya pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	(Hasibuan, 2011)

Untuk mengumpulkan data, maka penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu berupa angket (kuesioner) yang disebarkan kepada seluruh karyawan Pegadaian Sungai Penuh. Data mentah dari kuesioner tersebut kemudian ditabulasi dan selanjutnya dilakukan serangkaian uji statistik. Adapun alat analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

Selanjutnya, untuk menjawab tujuan penelitian maka dilakukan uji hipotesis yaitu dengan uji t statistik dan uji F. Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan serangkaian pengolahan data penelitian, maka peneliti menggunakan aplikasi bantu yaitu IBM SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian yaitu Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh, disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan

No	Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,482	0,4438	Valid
2	X2.2	0,808	0,4438	Valid
3	X2.3	0,453	0,4438	Valid
4	X2.4	0,744	0,4438	Valid
5	X2.5	0,653	0,4438	Valid
6	X2.6	0,46	0,4438	Valid
7	X2.7	0,677	0,4438	Valid
8	X2.8	0,705	0,4438	Valid
9	X2.9	0,591	0,4438	Valid
10	X2.10	0,813	0,4438	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator pelatihan untuk setiap pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,4438.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,696	0,4438	Valid
2	X2.2	0,447	0,4438	Valid
3	X2.3	0,527	0,4438	Valid
4	X2.4	0,474	0,4438	Valid
5	X2.5	0,580	0,4438	Valid
6	X2.6	0,571	0,4438	Valid
7	X2.7	0,535	0,4438	Valid
8	X2.8	0,499	0,4438	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator disiplin kerja untuk setiap pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,4438.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,541	0,4438	Valid
2	Y2	0,652	0,4438	Valid
3	Y3	0,711	0,4438	Valid
4	Y4	0,210	0,4438	Valid
5	Y5	0,48	0,4438	Valid
6	Y6	0,363	0,4438	Valid
7	Y7	0,415	0,4438	Valid
8	Y8	0,415	0,4438	Valid
9	Y9	0,543	0,4438	Valid
10	Y10	0,566	0,4438	Valid
11	Y11	0,341	0,4438	Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator kinerja karyawan untuk setiap pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,4438.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing indikator pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh, dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	Reliabel
Pelatihan (X_1)	0,834	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,680	Reliabel

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel reliabilitas yang dilakukan pada item pertanyaan yang dinyatakan valid. Variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai 0,642 lebih besar dari 0,600 yang berarti semua instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan. Variabel pelatihan yang memiliki nilai 0,834 lebih besar dari 0,600 yang berarti semua instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan. Variabel disiplin kerja yang memiliki nilai 0,680 lebih besar dari 0,600 yang berarti semua instrumen pertanyaan dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada masing-masing indikator pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

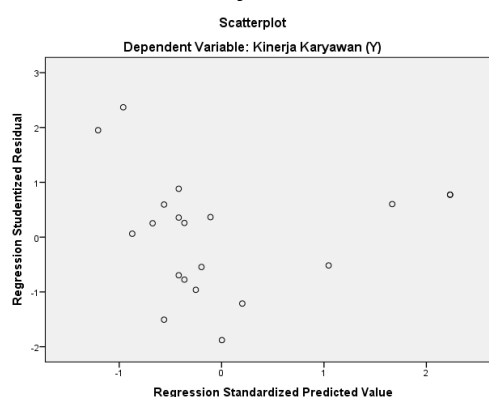
Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai *Sig Unstandardized Residual* sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka

dapat disimpulkan bahwa nilai residual variabel X1, X2 dan Y terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada masing-masing indikator pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, dapat disajikan seperti pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan *Output Scatterplot* pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik observer menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antara variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Toleransi angka lebih dari 0,1. Maka model regresi bebas dari Multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,273	3,665	Tidak ada gejala Multikolinear
Disiplin Kerja (X2)	0,273	3,665	

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF adalah X_1 sebesar 3,665 dan X_2 sebesar 3,665. Maka dapat dikatakan bahwa model ini telah memenuhi asumsi bebas Multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh. Hasil uji Regresi Linear Berganda pada masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Konstanta	Koefisien Regresi
Pelatihan	12,614	0,176
Disiplin Kerja		0,807

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,614 + 0,176X_1 + 0,807X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,614 (positif), artinya jika tidak terjadi perubahan nilai dari variabel pelatihan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh masih dalam kategori yang baik (positif).
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) adalah 0,176 (positif), artinya jika terjadinya peningkatan intensitas pelatihan (X_1), maka Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh juga akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang dilakukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,807 (positif), artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh juga akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil uji t (parsial) pada masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t hitung	t tabel	Sig	α	Status Ha
Pelatihan	3,828	2.018	0,004	0,05	Diterima
Disiplin Kerja	8,280	2.018	0,001	0,05	Diterima

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial:

1. Hasil pengolahan data dari variabel Pelatihan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 3,828 > t tabel sebesar 0,689 berdasarkan ketentuan jika nilai t hitung > dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh.
2. Hasil pengolahan data dari variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 8,280 > t tabel sebesar 0,689 berdasarkan ketentuan jika nilai t hitung > dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh.

Uji F (Simultan)

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan tingkat signifikansi dengan alpha (0,05). Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Fhitung	Ftabel	Sig	Status Ha
23,910	3,21	0,000	Diterima

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 23,910 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,55, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegadaian Sungai Penuh.

Selain itu, hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa model regresi yang dibentuk dalam penelitian ini dinyatakan cocok (*goodness of fit*).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
,859 ^a	0,738	0,707

Sumber: Data Diolah dengan SPSS.25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 70,7%, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial variabel bebas pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan secara simultan seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menyatakan variabel pelatihan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 0,828 > t tabel 0,689 dan tingkat signifikan 0,004 dengan batas signifikan 0,05 yang berarti lebih kecil dari batas signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan (X_1) yang dijelaskan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menyatakan variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 8,280 > t tabel 0,689 dan tingkat signifikan 0,001

dengan batas signifikan 0,05 yang berarti lebih kecil dari batas signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja (X_2) yang dijelaskan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.

3. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menyatakan variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diperoleh F hitung sebesar $23,910 > F$ tabel 3,55 dan tingkat signifikan 0,000 dengan batas signifikan 0,05 yang berarti lebih kecil dari batas signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) yang dijelaskan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.
3. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai penuh. Variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh, sedangkan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Dilihat dari hasil kolerasi berganda pelatihan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan disarankan untuk memepertahan pelatihan dan disiplin kerja karyawannya.
2. Berdasarkan jawaban responden kinerja karyawan pertanyaan saya yaitu mampu bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan, dengan bekerja sesuai standar kerja diharapkan dapat membantu dalam mengatasi masalah yang ada di perusahaan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam memepengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. *Benefita*, 2, 169-178.
- Hasibuan, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarwono, J. (2018). *Statistik untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Shella, Ferri, Saeky, F. Y., Hidayanti, & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia. *Wahana Inovasi*, 8(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).