

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) AREA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : ANITA
NIM : 21 2013 242**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anita
NIM : 21 2013 242
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2017



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang
Nama : Anita
NIM : 21 2013 242
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN/NBM:0027086001/944809

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maffahah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

MOTTO :

“Allah SWT tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Karya Tulis ini kupersembahkan untuk :

- Kedua orang tua tercinta*
- Saudara dan semua keluarga*
- Rianda Setia Nugraha , S.T*
- Semua Sahabat dan teman-teman*

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : “ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang” tidak lupa juga penulis haturkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat doa dan dukungan dari bapak Siswo dan ibu Nurhasanah sebagai orang tua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta staf dan karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Dosen pembimbing Pak Edy Liswani, S.E., M.Si yang selalu sabar membantu dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi hingga selesai.
7. Pihak PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang yang bersedia membantu dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah berpartisipasi selama penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian semua. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari-Nya. Aamiin.

Palembang, April 2017

Anita

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	i
HALAMAN PENGESAHAN SKIPSI.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PRAKATA	iv
HALAMAN DAFTAR ISI	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori	10

1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Indikator Kinerja	11
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2. Pelatihan	16
a. Pengertian Pelatihan	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	16
c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	18
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Indikator Disiplin Kerja	20
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
C. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data Yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	31
1. Analisis Data	31

2. Teknik Analisis	32
a. Uji Validitas	32
b. Uji Reliabilitas	33
3. Regresi Linier Berganda	34
4. Uji Hipotesis	35
a. Uji F	35
b. Uji t	36
c. Uji Determinasi	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
1. Sejarah Perusahaan	39
2. Struktur Organisasi	42
3. Visi dan Misi	42
4. Jadwal Jam Kerja	43
5. Gambaran Umum Responden	44
6. Distribusi Jawaban Responden	48
B. Pembahasan	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	62
3. Analisis Regresi Linier Berganda	63
4. Uji F	65
5. Uji t	66

6. Uji Determinasi	69
C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya	70
D. Pembahasan Hasil Penelitian	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	xvii
----------------------	------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Daftar Cabang Pembantu	26
Tabel III.2 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator	27
Tabel III.3 Jumlah Karyawan	28
Tabel IV.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel IV.3 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Telah Meningkatkan Keterampilan Karyawan Dalam Menggunakan Peralatan Kantor.....	48
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pelatihan yang Dilakukan Sesuai Dengan Ketentuan	49
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Tentang Karyawan Telah Memahami Materi Yang Diberikan	50
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Telah Meningkatkan Pengetahuan Karyawan Dalam Menaksir Kadar Emas	51
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Tegas Dengan Semua Karyawan	52
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Tegas Dalam Menghukum Karyawan Yang Tidak Disiplin	53
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Sudah Diberlakukan Adil.	54

Tabel IV.12	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Sanksi hukuman Kepada Setiap Karyawan Yang Melanggar Aturan	55
Tabel IV.13	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Yang Dibebankan kepadanya Dengan Maksimal	56
Tabel IV.14	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Operasional Perusahaan	57
Tabel IV.15	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Tujuan Yang Diharapkan.....	58
Tabel IV.16	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Target Yang Diharapkan	59
Tabel IV.17	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)	60
Tabel IV.18	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	61
Tabel IV.19	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel IV.21	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel IV.22	Hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	66
Tabel IV.23	Hasil Pengujian Hipotesis Uji t.....	67
Tabel IV.24	Hasil Pengujian Determinasi.....	69
Tabel IV.25	Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya..	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Kuesioner
Lampiran	Hasil Jawaban Responden (Tabulasi)
Lampiran	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator-indikator
Lampiran	Uji Validitas
Lampiran	Uji Reliabilitas
Lampiran	Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)
Lampiran	Uji Determinasi (R^2)
Lampiran	Uji F (Simultan)
Lampiran	Tabel r, tabel t, tabel F
Lampiran	Surat Keterangan Riset
Lampiran	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	Sertifikat AIK
Lampiran	Sertifikat KKN
Lampiran	Sertifikat TOEFL
Lampiran	Biodata Peneliti
Lampiran	Jurnal/artikel

ABSTRAK

Anita / 212013242 / 2017 / Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang yang beralamat di jalan Merdeka No 11 Bukit Kecil Palembang. Jenis penelitian bersifat asosiatif. Dengan sampel 95 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian $Y = 7,401 + 0,238X_1 + 0,295X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (11,853) > F_{tabel} (3,94)$ dan $t_{hitung} (2,388) X_1, (3,071) X_2 > t_{tabel} (1,661)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anita / 212013242 / 2017 / The Effects of Training and Work Discipline toward Employee's Performance of Pawnshops limited company Palembang / Human Resource Management.

The problems of this research are to figure out wheter or not there are some effects of training and work discipline toward employee's Performance of Pawnshops limited company Palembang.

This research is aimed at determining the effect of training and work discipline toward employee's Performance of Pawnshops limited company Palembang. This research setting was at Pawnshops limited company which was located on Merdeka street No. 11 Bukit Kecil Palembang. This research was considered as a associative research. There were 95 employees as samples of this research. The researcher used cluster sampling technique to get the samples. The sources of data were through primary data and secondary data. The researcher used questionnaires and documentation for collecting the data, and multiple linear regression for analyzing the data.

Research results $Y = 7,401 + 0,238X_1 + 0,295X_2$. Results of hypothesis testing showed F obtained was $11,853 > F$ table was $3,94$ and t obtained was $2,388X_1$ $3,071X_2 > t$ table $1,661$ which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. In other words, there were either eimultaneously or partially significant effects of training and word discipline on employee's performance.

Keywords : Training, Discipline Word, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Karena sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun mereka mempunyai pemikiran, latar belakang pendidikan, usia yang berbeda-beda didalam suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi

segala perubahan - perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi bisnis sosial serta ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Karyawan yang merupakan aset bagi perusahaan haruslah ditingkatkan potensinya sehingga akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan kinerja yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan synergy dari pencapaian sasaran kerja dan merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dipengaruhi oleh banyak indikator seperti tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari karyawan sendiri maupun yang bersumber dari perusahaan. Dari karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya. Sementara itu, dari perusahaan dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada karyawan, dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling*.

Untuk mencapai tujuan perusahaan disiplin kerja dari karyawan sangatlah penting untuk ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan . Peraturan dibuat dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Strategi yang dapat ditempuh antara lain berupa pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik dilakukan di tempat kerja maupun dengan

mengirim ke tempat pelatihan diluar tempat kerjanya. Rotasi penugasan ke bidang pekerjaan yang berbeda akan memberikan tambahan pengalaman bagi karyawan, karena mereka menjadi memiliki keterampilan beragam. Pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan karyawan sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Adapun faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan dan faktor lainnya.

PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka No 11 Palembang, Sumatera Selatan adalah sebuah perusahaan di Indonesia yang berfungsi menyalurkan kredit berbasis gadai kepada masyarakat, menyalurkan uang pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai, menerima jasa taksiran pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui berapa besar nilai riil barang yang dimilikinya misalnya emas,berlian dan barang-barang bernilai lainnya, kredit pegawai yaitu kredit yang diberikan kepada pegawai yang berpenghasilan tetap. Perusahaan sadar tidak dapat mencapai hasil yang maksimal apabila karyawan tidak memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan target kerja dapat meningkat setiap tahunnya.

Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang masih kurang optimal, karena beban kerja yang berlebihan membuat karyawan belum mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tugas karyawan pun bertambah seperti adanya kredit emas batangan, arisan emas batangan, Sipintar yaitu kredit emas dan asuransi, Amanah yaitu pembelian kendaraan secara kredit, tabungan emas, dan Arrum haji yaitu menyediakan dana talangan untuk nasabah yang ingin naik haji. Hal tersebut membuat karyawan merasa kewalahan dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, sebagian karyawan belum berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, terbukti dengan adanya penurunan target kerja seperti dana endapan nasabah atau *Out Standing Loan* (OSL) menurun dari yang ditargetkan. Pada akhir tahun 2015 sebesar Rp. 48 Miliar, terhitung november saat ini menjadi Rp. 45 Miliar sedangkan target 2016 tahun ini Rp. 55 Miliar.

Disiplin kerja yang kurang baik sering dilakukan karyawan dengan memperpanjang jam istirahat makan siang, terlebih lagi pimpinan yang kurang tegas dan sering mengabaikan hal tersebut. Selain itu, karyawan sering terlambat ikut *briefing* dikarenakan berbagai macam alasan. Sanksi hukuman yang diberikan bagi karyawan yang terlambat adalah potongan gaji sebesar 4% bila total keterlambatan karyawan lebih dari 2 jam dalam sebulan. Walaupun adanya aturan tersebut tetapi pada pelaksanaannya tidak diterapkan, sehingga masih banyak karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Serta sering terlambat dalam membuka unit pembantu cabang yang mengakibatkan molornya jam

pelayanan dengan alasan letak kantor cabang dan unit pembantu cabang berjauhan. Secara tidak langsung hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, pelatihan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) untuk menambah keterampilan karyawan baru yang masih kurang, keterampilan tersebut berhubungan dengan cara karyawan dalam menggunakan peralatan kantor seperti mesin kasir, komputer, mesin hitung uang dll. Selain itu, pelatihan masih perlu dilakukan karena masih ada beberapa karyawan yang sudah mengikuti pelatihan akan tetapi masih bekerja tidak sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti dalam menaksir kadar emas yang sudah ada standar operasional perusahaan (SOP) nya tetapi karena kurang ketelitian karyawan mengakibatkan emas palsu pun bisa masuk.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang , antara lain :

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk melihat praktek dari teori yang dipelajari khususnya dikonsentrasi sumber daya manusia (SDM) mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan, disiplin, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Untuk menjadi salah satu informasi dalam mengambil keputusan dalam hal pelatihan terhadap karyawan. Bahan masukan bagi PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang untuk terus meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan, dan pengaruh nya terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik sejenis. Serta dapat disimpan dipergustakaan agar dapat dibaca oleh mahasiswa yang meneliti tentang pelatihan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Beny, Ricardo. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Burhanuddin, Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Diah dan Eddy. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bank di Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,17(2)h135-144(online).
(<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>
diakses 20 September 2015)
- Dwi Priyatno. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lijan Poltak, Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M. Iqbal, Hasan. (2008a). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M. Iqbal, Hasan. (2008b). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2(Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rusdy A, Rifai. (2009). *Manajemen*. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Wiratna, Sujarweni (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*.
Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.