

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Satpam PTPN 1 Pulau Tiga

Anna Sovia¹, Dias Setia Ningsih², Dhian Rosalina³

^{1,2,3} Universitas Samudra, Langsa, Aceh, Indonesia

Korespondensi penulis: soviaanna23@gmail.com

Abstract: To determine the influence of, work discipline and job training on the performance of security personnel at PTPN 1 Pulau Tiga. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study consists of all security personnel at PTPN 1 Pulau Tiga, totaling 35 individuals. The sampling technique used in this research is saturated sampling, meaning that all security personnel at PTPN 1 Pulau Tiga are included as the sample. The data analysis methods used are multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test. (Adjusted R²).

Keywords: work discipline, job training, performance

Abstrak: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh sehingga seluruh karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga di jadikan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Kata kunci: disiplin kerja, pelatihan kerja, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dan modal dasar yang dimiliki organisasi sebagai penggerak utama yang diharapkan dalam menjalankan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat berkontribusi secara maksimal serta menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Lingga, 2020:3). Kinerja menjadi parameter utama dalam menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja perusahaan juga memiliki peranan penting dalam struktur dan perkembangan perusahaan, karena dapat meningkatkan kesuksesan suatu perusahaan. Efektivitas pengelolaan kegiatan sehari-hari oleh sumber daya manusia menjadi kunci dalam menentukan kinerja perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kesejahteraan dan kualitas para karyawannya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang paling diinginkan oleh setiap perusahaan. Pada PTPN 1 Pulau Tiga ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan satpamnya masih kurang karena masih terlihat kurang maksimalnya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Disisi lain kinerja satpam ini sangat penting dan diperlukan bagi keamanan PTPN 1 Pulau Tiga. Dengan keamanan yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada orang-orang yang berada di lingkungan PTPN 1 Pulau Tiga. Kinerja karyawan satpam tidak terlepas disiplin kerja yaitu kesanggupan karyawan satpam dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat. Kemudian terdapat pelatihan kerja yang harus diikuti seluruh karyawan satpam guna untuk menambah pengetahuan dan keahlian dari karyawan satpam tersebut.

Dari observasi awal yang telah dilakukan peneliti maka ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi pemicu kurang maksimalnya kinerja karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Danru (komandan regu) beserta 10 karyawan maka terdapat 6 karyawan satpam yang kurang disiplin dalam hal mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana beberapa karyawan satpam tersebut sering terlambat pada saat apel pagi dilaksanakan, kemudian terdapat beberapa karyawan satpam yang tidak membawa perlengkapan keamanan pada saat berjaga di posko. Hal tersebut menyebabkan kinerja mereka kurang baik yang dapat berdampak buruk bagi mereka dan bagi perusahaan. Disisi lain peneliti menemukan bahwa masih ada 8 karyawan satpam yang belum mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan, sehingga kurangnya pemahaman tentang manfaat pelatihan bagi karyawan, akibat kurangnya partisipasi dari karyawan tersebut dalam mengikuti program pelatihan dapat menghambat kemajuan dan perkembangan karyawan dan karyawan kurang memahami tentang bagaimana seharusnya mereka dalam bekerja. Sementara tujuan dari pelatihan yaitu untuk menambah wawasan, keahlian, serta pemahaman tentang tugas-tugas yang akan diberikan.

Dari hasil observasi di atas terdapat hal-hal yang menyebabkan kinerja karyawan satpam masih kurang baik. Kinerja karyawan satpam yang kurang baik ini dapat terlihat dari masih adanya pencuri yang masuk ke area perkebunan dan masih ada terjadinya pencurian buah kelapa sawit yang dapat menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan, kemudian karyawan lain tidak merasa aman dan nyaman saat bekerja, bahkan dapat menyebabkan reputasi perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah uraikan diatas, maka peneliti bermaksud akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpam PTPN 1 Pulau Tiga”**

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Chairunnisa *et al.*, (2021:2) kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:4) merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja yang di capai atas kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2021:2) menyatakan disiplin kerja adalah penerapan manajemen untuk memperkuat peraturan-peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini 2019: 89).

Pelatihan Kerja

Menurut Tarigan *et al* (2021:2) pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Menurut Rachmawati (2018:3) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik sesuai standar yang di butuhkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Pada pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan tehnik sampling jenuh dimana seluruh jumlah populasi tersebut sekaligus dijadikan sebagai unit responden (sensus). Metode pengumpulan data dengan menyebar kuisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu skalalikert. Metode analisis data dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel.1

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,361	0,668	Valid
	X1.2	0,361	0,499	Valid
	X1.3	0,361	0,408	Valid
	X1.4	0,361	0,433	Valid
	X1.5	0,361	0,482	Valid
	X1.6	0,361	0,674	Valid
	X1.7	0,361	0,596	Valid
	X1.8	0,361	0,592	Valid
	X1.9	0,361	0,609	Valid
	X1.10	0,361	0,609	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,361	0,601	Valid
	X2.2	0,361	0,523	Valid
	X2.3	0,361	0,574	Valid
	X2.4	0,361	0,490	Valid
	X2.5	0,361	0,610	Valid
	X2.6	0,361	0,647	Valid
	X2.7	0,361	0,534	Valid
	X2.8	0,361	0,408	Valid
	X2.9	0,361	0,423	Valid
	X2.10	0,361	0,362	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,361	0,611	Valid
	Y.2	0,361	0,591	Valid
	Y.3	0,361	0,608	Valid
	Y.4	0,361	0,389	Valid
	Y.5	0,361	0,597	Valid
	Y.6	0,361	0,413	Valid
	Y.7	0,361	0,416	Valid
	Y.8	0,361	0,469	Valid
	Y.9	0,361	0,614	Valid
	Y.10	0,361	0,522	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid. Pernyataan di katakan valid apabila nilai r tabel $<$ r hitung dan begitu juga sebaliknya. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid maka tidak akan digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel. 2

Item	Cronbach's Alpha of Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,749	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,693	Reliabel
Kinerja (Y)	0,697	Reliabel

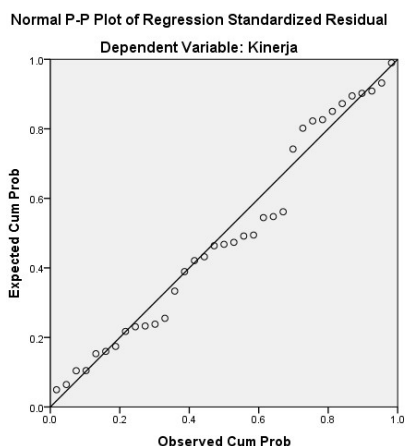
Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh cronbach's alpha > 0,60. Maka kesimpulannya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat terlihat pada gambar berikut :



Gambar.1

Berdasarkan gambar di atas hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa tampilan output grafik P-Plot dimana grafik memberikan pola distribusi data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance dan nilai VIF, hasil uji multikolonieritas dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel.3

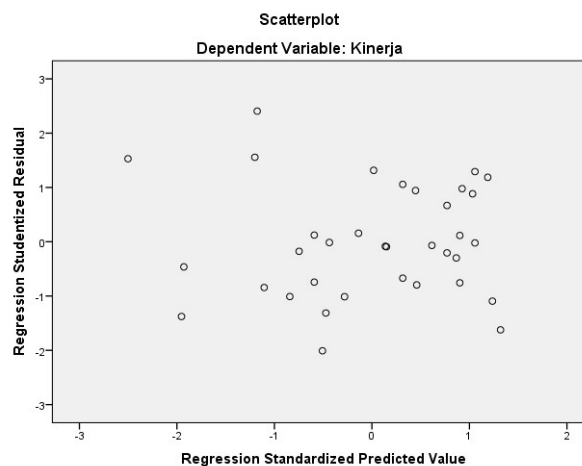
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.821	1.218
Pelatihan Kerja	.821	1.218

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,1 yaitu untuk nilai Disiplin Kerja $0,821 > 0,1$, Pelatihan Kerja $0,821 > 0,1$ serta nilai *Variance Inflation Value* (VIF) < 10, Disiplin Kerja $1.218 < 10$, Pelatihan Kerja $1.218 < 10$ dan dinyatakan tidak terjadi Multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat terlihat pada gambar berikut :



Gambar.2

Berdasarkan gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	15.019	4.597		3.267	.003
Disiplin Kerja	.314	.116	.397	2.714	.011
Pelatihan Kerja	.290	.109	.388	2.655	.012

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Pada tabel di atas, berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficient* (B) maka di dapatkan persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 15.019 + 0.314X_1 + 0.290 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Interpretasi dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas yaitu :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15.019 menunjukkan nilai dari kinerja sebelum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu disiplin kerja (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0.314 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.314 dengan asumsi pelatihan kerja (X₁) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X₂) sebesar 0.290 menunjukkan bahwa pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.290 dengan asumsi disiplin kerja (X₁) bernilai tetap.

Uji F

Tabel.5

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	138.901	2	69.450	12.497	.000
	Residual	177.842	32	5.558		
	Total	316.743	34			

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa F sign. memiliki nilai sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai F sign. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satpam PTPN 1 Pulau tiga.

Uji t**Tabel.6**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	15.019	4.597		3.267	.003
Disiplin Kerja	.314	.116	.397	2.714	.011
Pelatihan Kerja	.290	.109	.388	2.655	.012

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2.714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi $0.011 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel pelatihan kerja memiliki t hitung sebesar 2.655 dengan nilai signifikansi sebesar 0.012. Karena nilai signifikansi $0.012 < 0,05$ maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa pelatihan kerja secara parsial

Uji Koefisien Determinasi**Tabel.7**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662	.439	.403	2.35745

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai Adjusted R square sebesar 0,403 atau sebesar 40,3%. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berkontribusi mempengaruhi kinerja sebesar 40,3% sementara sisanya 59,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga. Dengan tidak adanya lagi karyawan yang datang terlambat saat bekerja maka kedisiplinan karyawan juga akan meningkat, ketika kedisiplinan meningkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin membaik. Dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan satpam PTPN 1 Pulau Tiga. Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan terlebih dahulu kepada karyawan maka dapat membuat karyawan lebih memahami dan menguasai pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PTPN 1 Pulau tiga diharapkan untuk lebih memperhatikan karyawannya lagi terutama pada kedisiplinan karyawan kemudian di harapkan memberikan pelatihan terlebih dahulu terhadap karyawan sebelum diberikan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan agar kinerjanya semakin meningkat

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain di dalam penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal, seperti variabel motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya. Serta peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan dan memeperluas penelitian ini.

6. DAFTAR REFERENSI

1. Ekonomi, J., Akuntansi, M., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Neraca Neraca. *1192*, 18–30.
2. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
4. Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori & Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
5. Mangkunegara. (2023). *Monografi kompetensi sumber daya manusia 5.0 berbasis spiritualitas dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Umsu Press.
6. Paulose. (2024). *Manajemen kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
7. Priansa, D. (2019). *Pengembangan dan pelatihan SDM perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
8. Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen sumberdaya manusia*. Andi.
9. Robbins. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Absolute Media.

10. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. PT Bumi Aksara.
11. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
12. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana.
13. Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *OPTIMAL*, 18(2), 94–104.