

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SECURITY PORT PT. MIFA BERSAUDARA

Muzakir¹, Bambang Tripoli², Faliqul Isbah³, Murhaban⁴, Edi Mawardi⁵, Azhar⁶,
Teuku Farizal⁷, Dian Febrianti⁸, Zakia⁹, Rita Fazlina¹⁰, Raina Parmitalia Dinda¹¹,
Cut Nurrahmah¹²

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

^{2,5,7,8,9,10,11)}Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Teuku Umar

³⁾Program Studi Sumber Daya Akuatik, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Teuku Umar

⁴⁾Program Studi Teknologi Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Teuku Umar

⁶⁾Program Studi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Teuku Umar

¹²⁾Mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

e-mail: muzakirzakir@utu.ac.id

Abstrak

Masalah disiplin kerja karyawan terlihat jelas pada PT. Mifa Bersaudara, *security port* yang pada saat masuk jam kerja masih terlihat duduk di warung kopi, sehingga kerap terlambat datang bekerja saat masuk *shift* dan bahkan ada yang lebih awal pulang kerja sebelum jam pulang. Kondisi kerja yang tidak stabil menyebabkan absensi atau ketidakhadiran yang tidak teratur, sehingga produktivitas karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *security port* di PT. Mifa Bersaudara. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mifa Bersaudara dilihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, demikian juga dengan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *security* di PT. Mifa Bersaudara. Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *security* di PT. Mifa Bersaudara. Pihak PT. Mifa Bersaudara semestinya terus melakukan pelatihan dan pengawasan kedisiplinan *security* sehingga kinerja *security* tetap konsisten demi kinerja lebih dan keberlangsungan perusahaan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja, *Security port*, PT. Mifa Bersaudara

Abstract

The problem of employee work discipline is clearly visible at PT. Mifa Brothers, port security, when working hours are still seen sitting in the coffee shop, so they are often late coming to work when they start their shift and some even leave work early before it's time to go home. Unstable working conditions cause irregular absenteeism or absenteeism, resulting in decreased employee productivity. This research aims to determine the effect of training and work discipline on the performance of port security employees at PT. Mifa Brothers. The research results show that training has a significant effect on employee performance at PT. Mifa Brothers can be seen from the results of the t test where $t_{count} > t_{table}$, as well as work discipline which has a significant effect on the performance of security department employees at PT. Mifa Brothers. Simultaneously training and work discipline influence the performance of security department employees at PT. Mifa Brothers. PT. Mifa Brothers should continue to carry out training and supervision of security discipline so that security performance remains consistent for better performance and company sustainability.

Keywords: Training, Work Discipline, Performance, Security port, PT. Mifa Brothers

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas personil. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat menghasilkan nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu sumber keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan keahliannya masing-masing (Wirawan, 2014:5).

Diantara yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja yang sudah dimiliki sebelumnya, atau menambah keterampilan yang baru. Selain pelatihan, aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin pegawai harus diperhatikan dalam organisasi bisnis. Tanpa dukungan disiplin SDM yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Telah banyak literatur yang meneliti hubungan antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan hasil yang beragam. Menurut Pratiwi, D., et. al., (2023) Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang sama berlaku pada penelitian Zillah, F., et. al., (2022), Pranata, et. al., (2021), dan Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Sebaliknya penelitian dari Setia Putri, A. & Tannady, H. (2022) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Waicaksono S, H. (2019) , dan Pakpahan, E. S, et. al., (2014) juga menghasilkan hasil yang sama. Literatur tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Pratiwi, D., et. al., (2023) menyimpulkan terdapat pengaruh positif, demikian juga dengan Sularmi, L., & Hayati , F. A. (2022), Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021), dan Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Sedangkan penelitian dari Irawan, D, et. al., (2021) dan Sawor, P., et. al, (2020), menghasilkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sampel penelitian-penelitian umum sebelumnya adalah keseluruhan karyawan atau karyawan di bidang tertentu yang ada di organisasi atau instansi yang menjadi studi kasus. Namun masih sedikit penelitian yang mengambil perhatian sampel pada petugas keamanan perusahaan.

PT. Mifa Bersaudara, didirikan berdasarkan Anggaran Dasar no. 69 tanggal 14 Januari 2002, disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-03647.HT.01.01.TH.2002. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Media Djaya Bersama terletak di Aceh Barat, Provinsi Aceh. Perusahaan ini bergerak di bidang pertambangan batubara. Fenomena yang muncul di PT. Mifa Bersaudara diantaranya adalah kurangnya pelatihan yang ada pada PT. Mifa Bersaudara. Sedikitnya jumlah pegawai yang dapat diikutsertakan dalam pelatihan setiap tahunnya membuat kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan menyelenggarakan pelatihan setiap tahun dan mengirimkan beberapa karyawan, namun terjadi penurunan jumlah karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan setiap tahun.

Tabel 1. Jumlah Satpam *Port* PT. Mifa Bersaudara Tahun 2021

No	Regu	Jumlah Karyawan
1	A	14
2	B	14
3	C	14
	Jumlah	42

Jumlah satpam port di PT. Mifa berjumlah 42 orang dibagi mejadi 3 regu yaitu regu A berjumlah 14 orang, regu B berjumlah 14 orang dan regu C berjumlah 14 orang. Pembagian jam kerja menggunakan shift kerja yaitu pagi dan malam dimana shift malam dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 20.00, sedangkan shift malam dari pukul 20.00 sampai pukul 08.00. pembagian regu shift adalah secara bergantian dimana jika regu A masuk pagi, regu B masuk siang dan regu C libur. Masuk keesokan harinya regu C masuk pagi, regu A masuk malam dan regu B libur, kemudian regu B masuk pagi, regu C masuk malam dan regu A libur, begitu seterusnya. Permasalahan yang terlihat dari disiplin kerja di industri ini adalah budaya minum kopi di warung yang sangat kental di daerah Aceh, sehingga mengakibatkan karyawan terlambat masuk kerja. Kondisi kerja yang tidak stabil menyebabkan absensi atau ketidakhadiran yang tidak teratur, sehingga produktivitas karyawan menurun.

Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah (1) Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Security Port di PT. Mifa Bersaudara; (2) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Security Port di PT. Mifa Bersaudara; dan (3) Bagaimana Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Security Port di PT. Mifa Bersaudara.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang secara sistematis meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mencapai hasil profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar. Pelatihan juga sebagai tempat bagi karyawan di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan pekerjaan (Rachmawati, 2013:110). Pelatihan kerja memiliki sasaran seperti yang dijabarkan oleh Sutrisno (2014:69) yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja;

2. Meningkatkan mutu kerja;
3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia;
4. Meningkatkan moral kerja;
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan; dan
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan para pegawai maka semakin baik pula hasil yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan alat peringatan terpenting bagi karyawan yang tidak mau mengubah karakter dan perilakunya. Jadi kedisiplinan karyawan baik jika karyawan merasa bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, patuh, dan patuh terhadap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menaatinya dan tidak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryono, 2012:192). Menurut (Siagian, 2013:230), representatif dari bentuk kedisiplinan yang baik, yaitu :

1. Perhatian karyawan yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan;
2. Tingkat semangat dan kegairahan kerja yang tinggi serta inisiatif diri pegawai dalam melakukan pekerjaan;
3. Tanggung jawab besar karyawan adalah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin;
4. Mengembangkan rasa kekeluargaan dan solidaritas yang tinggi antar karyawan;
5. Peningkatan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan.

Tindakan disipliner yang diterapkan pada karyawan harus secara setara. Hukuman disiplin disini berlaku untuk semua orang, tidak ada pilihan, Memerintah dan memihak yang melanggar, atasan atau pimpinan juga mendapat hukuman disiplin yang sama, karena pimpinan harus menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut (Mangkunegara, 2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin *preventif*, disiplin ini adalah upaya untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti dan mematuhi instruksi kerja, aturan yang ditetapkan oleh perusahaan;
2. Disiplin *korektif*, yaitu usaha untuk menggerakkan karyawan dalam aturan dan mengarahkan mereka untuk mengikuti aturan sesuai instruksi perusahaan;
3. Disiplin *progresif*, yaitu memberikan hukuman lebih keras untuk pelanggaran yang terus berulang.

Organisasi atau perusahaan yang baik seharusnya berusaha membuat peraturan yang menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut (Sutrisno, 2013:94). Aturan terkait disiplin termasuk diantaranya adalah :

1. Mematuhi peraturan waktu yang memuat indikator waktu kerja, pulang dan istirahat di perusahaan, organisasi/lembaga sesuai dengan aturan yang berlaku;
2. Mengikuti aturan organisasi/lembaga yang memuat aturan dasar tentang pakaian dan perilaku di tempat kerja;
3. Mentaati aturan kehidupan kerja, misalnya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, tugas dan tanggung jawabnya serta berhubungan dengan unit kerja lain; dan
4. Mengikuti peraturan organisasi/lembaga lain, berupa aturan tentang yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, siklus produksi, partisipasi kerja dan kerjasama (Mathis, 2011:78). Menurut (Bernardin dan Russel, 2013:150), ada enam kriteria untuk mengukur sejauh mana kinerja individu karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen kerja. Sering dikatakan bahwa efisiensi adalah ukuran kerja seseorang. Efisiensi adalah dasar produktivitas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja, kriteria nilai tambah digunakan di banyak perusahaan saat mengevaluasi keuntungan dari suatu pekerjaan dan/atau jabatan. Kinerja setiap karyawan harus memberi nilai tambah pada penggunaan sumber daya yang dialokasikan untuk organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang tepat (menciptakan efisiensi), ketekunan (menunjukkan keinginan untuk bekerja), dan mendukung kebutuhan (menciptakan hasil). Ketiga faktor itu penting. Kegagalan dalam salah satu faktor ini dapat menyebabkan penurunan efisiensi dan standar kinerja yang terbatas. Beberapa pendapat di atas diketahui bahwa kinerja seorang

pegawai meliputi keterampilan, kemampuan, kedisiplinan dan ketelitian sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja seseorang dapat dilihat berdasarkan beberapa indikator, sebagaimana (Mondy, Noe and Pemeaux, 2014:347) yang mengemukakan beberapa point sebagai berikut :

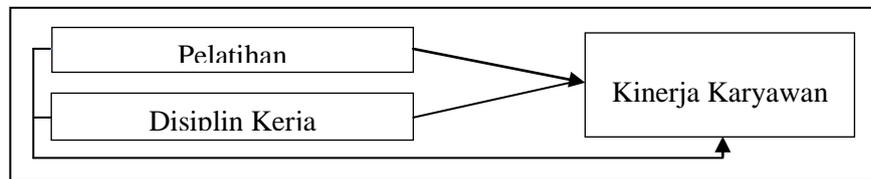
1. Volume pekerjaan: mempertimbangkan volume pekerjaan, produktivitas di tingkat organisasi;
2. Kualitas pekerjaan: mempertimbangkan ketelitian, ketelitian, kebersihan dan kelengkapan tugas pekerjaan;
3. Kemandirian: pertimbangan derajat kemampuan pegawai yang dapat dipercaya dalam komitmen pegawai dalam bekerja;
4. Inisiatif diri: mempertimbangkan kemandirian, fleksibilitas berpikir dan tanggung jawab;
5. Adaptasi berarti kemampuan untuk menanggapi perubahan kebutuhan dan keadaan;
6. Kerjasama: mempertimbangkan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, mengerjakan tugas, kerja lembur dengan sepenuh hati.

Evaluasi kinerja sektor jasa atau jasa dapat dilakukan oleh pihak eksternal yaitu dengan melibatkan konsumen dalam evaluasi kinerja tersebut. Perspektif pelanggan layanan lebih terlihat dalam bentuk peristiwa inti dan pengalaman pribadi, yang rasionya berbeda antara hasil layanan dan service encounters (interaksi layanan, juga disebut moment of truth) dan yang memengaruhi pengalaman dengan cara yang berbeda setiap pelanggan. (Tjiptono dan Chandra, 2016:9).

Uraian di atas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan perusahaan jasa sangat setuju dari sudut pandang konsumen, berdasarkan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan. Oleh karena itu, bersamaan dengan evaluasi kinerja pihak eksternal (pelanggan), harus ada pemahaman tentang kualitas berdasarkan persepsi pelanggan, harapan pelanggan, kepuasan pelanggan, sikap pelanggan dan kepuasan pelanggan.

Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mifa Bersaudara dapat ditunjukkan dalam bagan dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Security Port di PT. Mifa Bersaudara. Populasi penelitian ini adalah seluruh security port PT. Mifa Bersaudara dengan total 42 orang. Teknik yang diterapkan dalam memilih sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling, dan data yang dianalisis adalah data primer dan sekunder dengan pendekatan field research.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas (Pelatihan)

	Corrected Item- Total Correlation	R Table
X1.1	0,583	0,500
X1.2	0,692	0,500
X1.3	0,785	0,500
X1.4	0,838	0,500
X1.5	0,789	0,500
X1.6	0,795	0,500

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 3. Uji Validitas (Kedisiplinan)

	Corrected Item-Total Correlation	R Table
X2.1	0,773	0,500
X2.2	0,914	0,500
X2.3	0,947	0,500
X2.4	0,897	0,500
X2.5	0,600	0,500
X2.6	0,884	0,500

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 4. Uji Validitas (Kinerja)

	Corrected Item-Total Correlation	R Table
Y.1	0,681	0,500
Y.2	0,761	0,500
Y.3	0,904	0,500
Y.4	0,651	0,500
Y.5	0,837	0,500
Y.6	0,861	0,500

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 2, 3, dan 4 menunjukkan hasil dari uji validitas instrumen pada variabel pelatihan, kedisiplinan, dan kinerja sama-sama menunjukkan hasil valid, sehingga instrumen penelitian bisa diteliti.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas instrument penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Reabilitas

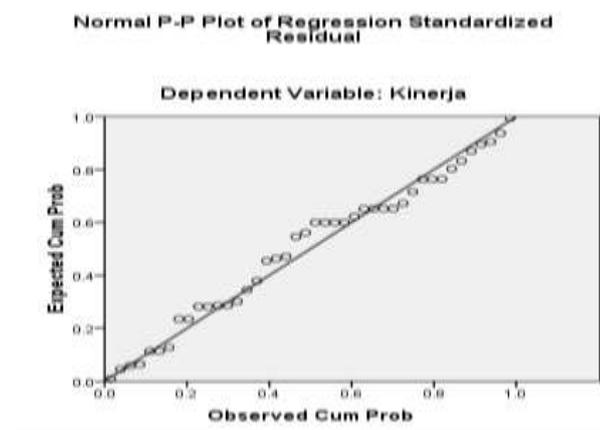
Variabel	Pearson Correlatian	R Table	Kesimpulan
Pelatihan	0,907	0,600	Reabel
Kedisiplinan	0,945	0,600	Reabel
Kinerja	0,919	0,600	Reabel

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki $r^{hitung} > r^{tabel}$ sehingga ketiga variabel dapat dinyatakan lulus uji reabilitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas

Grafik normalitas P-P Plot Standardized Residual terlihat data mengumpul di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan variabel memiliki data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

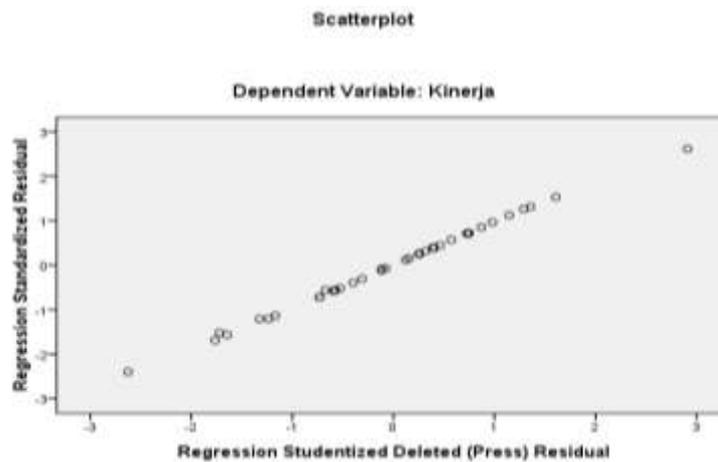
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.321	3.116
	Kedisiplinan	.321	3.116

Sumber: Data Primer (2021)

Hasil uji multikolinearitas memuat hasil bahwa keseluruhan dari variabel memiliki nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10, sehingga mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik (scatter plot) terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda **Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.615	1.970		.312	.756
	Pelatihan	.280	.128	.271	2.178	.036
	Kedisiplinan	.673	.126	.662	5.331	.000

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,615 + 0,280X_1 + 0,673 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut :

1. Nilai konstan sebesar 0,615, artinya bahwa jika pelatihan (X1), pelatihan (X2) tetap/konstan (tidak mengalami perubahan = 0) maka nilai kinerja (Y) sebesar 0,615;
2. Pelatihan (X1), besarnya koefisien pelatihan sebesar 0,280 artinya apabila terjadi pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 tingkatan, maka kinerja meningkat sebesar 0,280 tingkatan;

3. Kedisiplinan (X2), besarnya koefisien kedisiplinan sebesar 0,673 artinya apabila kedisiplinan mengalami penurunan sebesar 1 tingkatan, maka kinerja meningkat sebesar 0,673 tingkatan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain pelatihan (X1), kedisiplinan (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). adalah sebesar nilai konstan sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1), kedisiplinan (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) berhubungan positif terhadap kinerja manajerial (Y). Dengan kata lain, apabila pelatihan (X1), kedisiplinan (X2) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja (Y).

Uji Determinan

Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Model
1	.898a	.807	.797	2.066	2.042

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 8 di peroleh nilai koefisien determinan sebesar 0,807 atau 80,7 persen. Artinya sebesar 80,7 persen variabel kinerja (Y) di pengaruhi oleh variabel pelatihan (X1), kedisiplinan (X2), sedangkan sisanya 19,3 persen di pengaruhi oleh variabel lain dalam model ini.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.312	.756
Pelatihan	2.178	.036
Kedisiplinan	5.331	.000

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan uji t antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja memiliki thitung sebesar 2,178, Sedangkan ttabel sebesar 2,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja security port pada PT. Mifa Bersaudara secara signifikan. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dan jika pelatihan naik maka kinerja akan meningkat.

Sedangkan hasil uji t antara variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja memiliki thitung sebesar 5,331, Sedangkan ttabel sebesar 2,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja security port pada PT. Mifa Bersaudara secara signifikan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin seorang karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Hasil Uji Simultan (Uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	695.622	2	347.811	81.471	.000a
Residual	166.497	39	4.269		
Total	862.119	41			

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 81,471 dengan signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel sebesar 3,238 yang berarti variabel pelatihan (X1), dan kedisiplinan (X2),

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja security port di PT. Mifa Bersaudara. Dengan adanya pelatihan dan disiplin kerja yang baik maka akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan, dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja security port pada PT. Mifa Bersaudara. Sedangkan secara simultan memuat hasil bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja security port pada PT. Mifa Bersaudara.

SARAN

Diharapkan bagi pihak PT. Mifa Bersaudara agar terus dapat melakukan pelatihan dan pengawasan kedisiplinan security sehingga kinerja security tetap terjaga demi keberlangsungan perusahaan. Bagi para security diharapkan agar aktif dalam mengikuti pelatihan yang ada serta konsisten disiplin dalam bekerja sehingga kinerja kerja dapat maksimal dan menjadi security yang memprioritaskan pekerjaan demi menjaga nama baik perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ;

1. Sahabat/teman saya bapak Bambang Tripoli, ST., MT dan mahasiswi kami Cut Nurrahmah serta rekan-rekan penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu;
2. Pimpinan PT. Mifa Bersaudara, yang telah memberi izin kepada penulis untuk dapat menelusuri pengaruh pelatihan dan disiplin kerja *security port* sebagai pengabdian dosen;

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John & Joyco A. Russell., (2013), Human Resource Management. New York: Mcgraw-Hill.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E., (2020), Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46.
- Irawan, D., Kusjono, G., Suprianto, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, Jimawa: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176-185.
- Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L. Robert & Jackson. H. John., (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Cengage Learning.
- Mondy, Noe, And Pemeaux, (2014), Motivation And Work Behavior. New York: Mcgraw-Hill.
- Pakpahan, E. S, Et. Al., (2014), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bahan Kepegawaian Daerah Kota Malang), *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N., (2023), Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N., (2021), Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 1(1), 19-28.
- Rachmawati Kusdyah, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sastrohadirwiryo, Siswanto, (2012), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi Dan Operasional). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sawor, P., Bajari, M., Sylvia, M., (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dinsos Papua Barat, *Cakrawal Management Business Journal*, 3(1), 562-570.
- Setia Putri, A., & Tannady, H., (2022), Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. Kasbisiana: *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*. 8(4), 4783-4791.

- Siagian, H., (2013), *Manajemen: Suatu Pengantar*. Semarang: Satya Wacana.
- Sularmi, L., & Hayati, F. A., (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Armorindo Artha Kota Tangerang. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 127–136.
- Sutrisno, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tjiptono Dan Chandra, (2016), *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Waicaksono S, H., (2019), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kharisma Gunamakmur, *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* 7(2).
- Widodo Suparno, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, (2014), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A., (2022), Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232.