

## PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. AGRINAS SUMATERA SELATAN

Dina Ratiana

Universitas Siguntang Mahaputra  
[dinaratiana78@gmail.com](mailto:dinaratiana78@gmail.com)

### Abstrak

Pelatihan dan disiplin kerja haruslah dilaksanakan oleh karyawan untuk menunjang kinerja yang optimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja. Metode dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Didalam melakukan uji instrument validitas maka kesemuanya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja kesemuanya valid dikarenakan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dan dilanjutkan melalui uji realibilitas ke dua variabel tersebut realibel di karnakan nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Melalui uji  $F$  secara simultan dan uji  $T$  secara parsial kesemuanya itu berpengaruh secara signifikan dikarenakan keduanya memperoleh nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan melakukan uji linearitas bahwa nilai *deviation linearity* sebesar  $0,071 > 0,05$  maka variabel  $X$  dan  $Y$  dapat dikatakan linear. Secara regresi sederhana didapat nilai *constant* 7.333 dan nilai  $X$  sebesar 0,904 artinya didalam penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci : Pelatihan kerja : Disiplin Kerja

## ***TRAINING AND WORK DISCIPLINE AT PT. AGRINAS SOUTH SUMATERA***

Dina Ratiana

University of Siguntang Mahaputra  
[dinaratiana78@gmail.com](mailto:dinaratiana78@gmail.com)

### ***Abstract***

*Training and work discipline must be implemented by employees to support optimal performance. The purpose of this study is to determine how much influence work training has on work discipline. The method in the study uses a quantitative approach. In conducting the validity instrument test, all variables of work training and work discipline are valid because the calculated  $r$  value is greater than the  $r$  table value. And continued through the reliability test, the two variables are reliable because the value is greater than 0.6. Through the simultaneous  $F$  test and the partial  $T$  test, all of them have a significant effect because both of them get a value of  $0.000 < 0.05$ . By conducting a linearity test, the deviation linearity value is  $0.071 > 0.05$ , so the variables  $X$  and  $Y$  can be said to be linear. In simple regression, the constant value is 7.333 and the  $X$  value is 0.904, meaning that in this study the effect of work training on work discipline has a very significant effect.*

*Keywords: Work training: Work Discipline*

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan disuatu organisasi dipandang sebagai sumber daya manusia. artinya sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi.. Sumber daya penggerak dari sumber daya yg lainnya, apakah itu sumber daya atau fenomena manusia.

PT Agrinas Sumatera Selatan mempunyai karyawan berjumlah 20 orang. Dari 20 orang tersebut peneliti mengamati bahwa terjadi permasalahan yang dilakukan oleh karyawan didalam menangani pelatihan dan disiplin kerja, misalnya Kurang kesadaran diri dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan. Dilihat dari fenomena perusahaan tersebut bahwa karyawan kurang terampil dan kurang berpengetahuan. Penyebab karyawan tersebut tidak menjalankan arahan pimpinan seperti tidak tepat waktu, pakaian yang sudah ditetapkan tapi dilanggar pekerjaan yang di jalankan tidak sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan dan pada saat waktu kerja sebagian besar karyawan masih banyak santai tidak langsung melanjutkan pekerjaannya.

Disiplin Kerja dalam keberadaan dan tata tertib memberikan hukuman dan sangsi adanya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh orang yang yang memegang kekuasaan, perubahan sikap mental dan prilaku.(Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khiristina, Mardiana, Rahmi Azizah 2024)

Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dalam mendidik orang orang terhadap peraturan peraturan, agar ada kebutuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.(Herminawaty and Lukman 2022)

Penyebab disiplin kerja pada PT. Smart Talenta Multitama belum maksimal adalah rendahnya absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja serta ketaatan terhadap peraturan. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari ketiga indikator tersebut sebesar 2,19 dengan kategori kurang baik. Upaya peningkatan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama adalah: Frekuensi pengawasan harus ditingkatkan supaya kerja karyawan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan hendaknya memperhatikan juga berkaitan dengan absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan, serta ketaatan terhadap peraturan agar disiplin kerja karyawan meningkat. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dan memberi hukuman kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan atau tidak disiplin.(Effendhi and Sutrischastini 2022)

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya.(Khaeruman et al. 2021)

Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa aspek disiplin kerja ditandai oleh keberadaan peraturan dan tata tertib, pemberian hukuman dan sanksi, adanya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh orang yang memegang kekuasaan, perubahan sikap mental dan perilaku.(Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khiristina, Mardiana, Rahmi Azizah 2024)

Gambaran umum pengertian pelatihan kerja adalah proses terencana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang atau kelompok orang melalui pengalaman belajar. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja dalam kegiatan atau pekerjaan tertentu.

Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang sedang dilakukan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang memenuhi tugas atau fungsi yang diberikan kepada mereka di divisi tertentu. (Novi Anisa Safitri et al. 2024)

pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Program pelatihan yang dirancang dengan tepat memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, pelatihan membantu perusahaan menjaga daya saing di industri yang terus berubah, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mencapai kesuksesan jangka panjang. (Safitri 2019)

Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang sedang dilakukan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang memenuhi tugas atau fungsi yang diberikan kepada mereka di divisi tertentu. (Novi Anisa Safitri et al. 2024)

Pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. (Oktaviyani 2022)

pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. (Selviyanti et al. 2019)

pelatihan ialah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan di semua tingkatan dalam organisasi. (Selviyanti et al. 2019)

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh tersebut diperlukannya analisis dalam pengolahan data menggunakan program *SPSS versi 30*. Pada penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana untuk menjelaskan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Jenis Penelitian Metode Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. (Fadilla et al., n.d.) Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan. (Syafri 2021) Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan observasi dan kuesioner.

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti dalam hal ini populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 20 orang karyawan PT. Agrinas Sumatera Selatan.

b. Metode Sampling

Pada penelitian ini menggunakan menggunakan *Probability Sampling* ; metode sampling berdasarkan populasi homogen. yang berjumlah 20 responden termasuk karyawan Pada PT. Agrinas Sumatera Selatan. (Harri et al., n.d.)

c. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan regresi sederhana. Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen X = variabel independen a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dikemukakan di lapangan untuk mendapatkan gambaran pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti berupa variabel bebas yaitu pelatihan kerja, Terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Maka diperoleh hasil deskripsi berupa sebagai berikut ;

a. Uji Validitas Pelatihan kerja

Dalam uji validitas peneliti melakukan sampel sebanyak 20 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 angket. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid.

Tabel 1  
Uji Validitas pelatihan kerja

| No | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|----|--------------|-------------|------------|
| 1  | 0,783        | 0,444       | Valid      |
| 2  | 0,598        | 0,444       | Valid      |
| 3  | 0,783        | 0,444       | Valid      |
| 4  | 0,667        | 0,444       | Valid      |
| 5  | 0,879        | 0,444       | Valid      |
| 6  | 0,876        | 0,444       | Valid      |
| 7  | 0,596        | 0,444       | Valid      |
| 8  | 0,879        | 0,444       | Valid      |
| 9  | 0,96         | 0,444       | Valid      |

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan semuanya  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dapat dinyatakan butir-butir pertanyaan semuanya valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Dalam uji validitas peneliti melakukan sampel sebanyak 20 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 angket. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dapat dikatakan valid.

Tabel 2  
Disiplin kerja Karyawan

| No | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|----|--------------|-------------|------------|
| 1  | 0,939        | 0,444       | Valid      |
| 2  | 0,592        | 0,444       | Valid      |
| 3  | 0,958        | 0,444       | Valid      |
| 4  | 0,688        | 0,444       | Valid      |
| 5  | 0,958        | 0,444       | Valid      |
| 6  | 9,939        | 0,444       | Valid      |
| 7  | 0,928        | 0,444       | Valid      |
| 8  | 0,958        | 0,444       | Valid      |

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan semuanya  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dapat dinyatakan butir-butir pertanyaan semuanya valid.

c. Uji realibilitas pelatihan kerja

Untuk melihat realibilitas pada variabel pelatihan kerja (X) yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 20 orang responden menjawab 9 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel Pelatihan kerja (X).

Tabel 3  
Hasil Uji Pelatihan Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .899                   | 9          |

Dari hasil analisis diatas dapat nilai cronbacch's alpha sebesar 0,899.Maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument penelitian tersebut reliabel dikarenakan *coranbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

d. Uji realibilitas disiplin kerja

Untuk melihat kerealibilitas pada variabel disiplin kerja (Y) yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh orang responden menjawab 8 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Tabel 4  
Hasil Uji Disiplin Kerja

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .947                   | 8          |

Dari hasil analisis diatas dapat nilai cronbacch's alpha sebesar 0,947>0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument penelitian tersebut reliabel .

e. Metode koefisien Korelasi

Metode koefisien korelasi adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dua atau lebih faktafakta dan sifat-sifat objek yang di teliti. Penelitian

dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta tersebut berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.(Syafriada 2021)

Tabel 5  
Hasil uji koefisien korelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .956 <sup>a</sup> | .913     | .908              | 2.23991                    |

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

Dari hasil nilai R didapat 0.956 yang artinya variabel pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan berkorelasi sangat kuat.

f. Metode Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.(Syafriada 2021)

Tabel 6  
Hasil uji koefisien determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .956 <sup>a</sup> | .913     | .908              | 2.23991                    |

a. Predictors: (Constant), Y

b. Dependent Variable: X

Dari hasil yang telah diperoleh melakukan uji *SPSS 30*. Maka didapat nilai *Adjusted R Square sebesar* 0,908 artinya nilai yang diperoleh faktor lain sebesar 9,2% diluar dari penelitian.

g. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Pengaruh variable pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

Tabel 7  
Uji F simultan

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 950.640        | 1  | 950.640     | 189.476 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 90.310         | 18 | 5.017       |         |                   |
|                    | Total      | 1040.950       | 19 |             |         |                   |

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 950.640        | 1  | 950.640     | 189.476 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 90.310         | 18 | 5.017       |         |                   |
|       | Total      | 1040.950       | 19 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Formulasi H0 dan H1

H0 = 0 pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh

H1 ≠ 0 pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan berpengaruh

keterangan

H0 ditolak sig F > 0,05

H1 diterima sig F < 0,05

Karena F sig < 0,05 maka kesimpulan menolak H0 dan menerima H1. Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai sig 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan berpengaruh

h. Uji T secara parsial.

Hipotesis variabel pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dengan menggunakan uji parsial, pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (value) jika taraf signifikansi yang diberikan perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 8  
Uji T secara parsial

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 7.333                       | 2.005      |                           | 3.658  | .002 |
|       | X          | .904                        | .066       | .956                      | 13.765 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Menguji hipotesis pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (uji t) adapun kriteria pengujinya adalah:

H0 : b1 = 0 artinya pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tidak terdapat pengaruh

H1 : b1 ≠ 0 artinya pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Keterangan

H0 ditolak sig t > 0,05

H1 diterima sig t < 0,05

Karena sig t < 0,05 maka kesimpulan menolak H0 dan menerima H1. Dari tabel uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,000. Dari taraf signifikansi tersebut berarti sig < 0,05 yang berarti variabel pelatihan kerja, berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

i. Uji analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 9  
Uji Analisis Regresi sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 7.333                       | 2.005      |                           | 3.658  | .002 |
| X                         | .904                        | .066       | .956                      | 13.765 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja terhadap disiplin kerja karyawan 0,000 disiplin kerja karyawan dan juga menghasilkan constanta disiplin kerja karyawan. Nilai *constant* sebesar 7.333 dan nilai X 0,904 . Std error dengan nilai 2.005 dan 0.066 sehingga persamaan regresi sederhana penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.333 + 0.904X + e$$

$$Y = 7.333$$

$$X = 0.904$$

$$e = 1.346 \text{ dan nilai } X \text{ } 0.051$$

j. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus. Menetapkan taraf signifikansi uji 0,05 Kriteria pengujiannya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dari nilai Sig ( $0,05 > Sig$ ), berarti regresi linier dan jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig ( $0,05 < Sig$ ), berarti model regresi tidak linier. (Syafri 2021)

Tabel 10  
Hasil uji linearitas

| ANOVA Table |                |                          |                |    |             |         |       |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
|             |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.  |
| Y<br>X      | Between Groups | (Combined)               | 1025.617       | 12 | 85.468      | 39.018  | <.001 |
|             |                | Linearity                | 950.640        | 1  | 950.640     | 433.988 | <.001 |
|             |                | Deviation from Linearity | 74.976         | 11 | 6.816       | 3.112   | .071  |
|             | Within Groups  |                          | 15.333         | 7  | 2.190       |         |       |
|             | Total          |                          | 1040.950       | 19 |             |         |       |

Dari hasil olahan data *spss versi 30*. maka didapatkan hasil probabilitas *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 dari nilai Sig ( $0,071 > 0,05$ ), maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa hal tersebut beregresi linier

k. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas distribusi data pengujian ini dilakukan terhadap semua variabel yang semuanya valid dan reliabel dengan cara melihat *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*  $> \alpha = 0,005$  untuk dinyatakan normal.

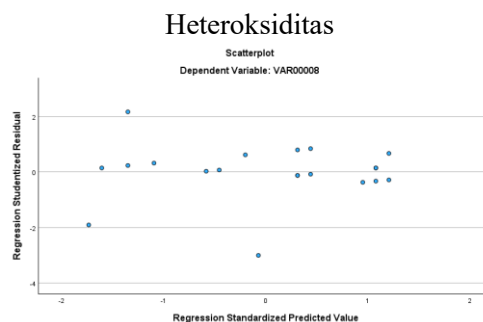
Tabel 11  
Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |  | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N                                  |                |  | 20                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           |  | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation |  | 2.18017056              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       |  | .259                    |
|                                    | Positive       |  | .151                    |
|                                    | Negative       |  | -.259                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                |  | 1.160                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                |  | .136                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |  |                         |
|                                    |                |  |                         |

Dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,136 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut bersipat normal untuk dilanjutkan.

#### 1. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan cara melihat grafik scatter plot *antara standardized predicted value (zpred) dengan standardized (sresid)*. Apa bila dari output tidak membentuk pola yang jelas maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah dari masing-masing variabel.



Dari hasil output diatas maka diketahui bahwa titik-titik penyebaran tidak terbentuk dari pola yang jelas, dan titik-titik penyebarannya dibawah angka nol pada sumbu Y atau var00008, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroksiditas dalam model regresi.

#### n. Uji Multikoloneritas

Berikut hasil uji dari uji multikoloneritas antar variabel-variabel bebas yaitu pelatihan kerja variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan.

Tabel 12  
Hasil uji multikoloneritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 7.333                       | 2.005      |                           | 3.658  | .002 |                         |       |
| X                         | .904                        | .066       | .956                      | 13.765 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut data tersebut diatas, untuk menguji ada tidak adanya multikoloneritas pada model regresi linear dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independent dan melihat nilai korelasi antar variabel independent. Uji asumsi klasik multikoloneritas ini dilakukan dengan cara menghitung nilai *variance inflating faktor (vif)*, apa bila VIF lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak terjadi multikoloneritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara variabel lebih besar 0,05 dapat disimpulkan seluruh variabel independent tidak terjadi multikoloneritas.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Safitry yang berjudul pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Program pelatihan yang dirancang dengan tepat memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, pelatihan membantu perusahaan menjaga daya saing di industri yang terus berubah, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mencapai kesuksesan jangka panjang.(Safitri 2019) Selanjutnya penelitian yang di lakukan oleh Lukman Effendhi and Ary Sutrischastin dengan judul Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan. Penyebab disiplin kerja pada PT. Smart Talenta Multitama belum maksimal adalah rendahnya absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja serta ketaatan terhadap peraturan. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari ketiga indikator tersebut sebesar 2,19 dengan kategori kurang baik. Upaya peningkatan pengawasan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Smart Talenta Multitama adalah: Frekuensi pengawasan harus ditingkatkan supaya kerja karyawan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan hendaknya memperhatikan juga berkaitan dengan absensi, ketepatan masuk dan pulang kerja karyawan, serta ketaatan terhadap peraturan agar disiplin kerja karyawan meningkat. Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dan memberi hukuman kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan atau tidak disiplin.(Effendhi and Sutrischastini 2022)

Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang sedang dilakukan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas karyawan yang

memenuhi tugas atau fungsi yang diberikan kepada mereka di divisi tertentu. (Novi Anisa Safitri et al. 2024)

Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dalam mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan, agar ada kebutuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi

Dari berbagai hasil uji statistik yang digunakan maka kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelayanan publik. Hipotesis (H0) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Yang artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Pelatihan kerja dan disiplin kerja merupakan unsur yang terpenting bagi perusahaan dikarenakan untuk membina dan memotivasi karyawan dengan dilakukannya pelatihan kerja dan disiplin kerja bisa berjalan dengan arahan serta tujuan perusahaan akan tercapai.

Dengan kesadaran diri karyawan untuk disiplin dalam menjalankan tugasnya penuh tanggung jawab, cepat tanggap, serta inisiatif melaksanakan pekerjaannya maka tugas pokok dan fungsi karyawan bisa berjalan dengan maksimal. Dengan begitu pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan standar dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu dan teori serta dilakukan uji statistik menggunakan program SPSS.30. maka diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,908 artinya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sangat besar pengaruhnya. Oleh sebab itu diharapkan karyawan bisa menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing, supaya disiplin kerja karyawan bisa menghasilkan perubahan yang positif bagi perusahaan. Begitupun pelatihan kerja, perusahaan melakukan pelatihan kerja bertujuan untuk mengembangkan potensi karyawan dengan meningkatnya potensi kerja yang optimal diharapkan karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Pelatihan kerja dan disiplin kerja merupakan kedua variabel yang begitu penting bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya variabel tersebut bisa meningkatkan kerja karyawan serta tujuan dari perusahaan tersebut bisa berjalan dengan optimal dan visi, misi dari perusahaan akan tercapai.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, didalam melakukan uji instrument validitas maka kesemuanya variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja kesemua item pernyataan tersebut valid dikarenakan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dan dilanjutkan melalui uji realibilitas ke dua variabel tersebut realibel dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Melalui uji F secara simultan dan uji T secara parsial kesemuanya itu berpengaruh secara signifikan dikarenakan keduanya memperoleh nilai  $0,000 < 0,05$ . Dengan melakukan uji linearitas bahwa nilai *deviation linearity* sebesar  $0,071 > 0,05$  maka variabel X dan Y dapat dikatakan linear. Secara regresi sederhana didapat nilai *constant* 7.333 dan nilai X sebesar 0,904 artinya didalam penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan

#### DAFTAR PUSTAKA

Amri, Ulil, Ellen Sumiarni, Universitas Tridianti, Sumatera Selatan, and I I Palembang. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Kompetensi

- Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah II Palembang” 11 (2): 98–117.
- Effendhi, Lukman, and Ary Sutrischastini. 2022. “Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2 (4): 1103–18. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.613>.
- Fadilla, Zahara, Masita Ketut Ngurah Ardiawan, Meilida Eka Sari Karimuddin Abdullah, Misbahul Jannah Ummul Aiman, and Suryadin Hasda. n.d. *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Harri, Muhammad, S Ab, MM Suharto, MS Dra Titi Kurnia Fitriati, M Si Iwan Kurniawan Subagja, and MM CV Penerbit Pena Persada. n.d. *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUALITATIF, KUANTITATIF, DAN CAMPURAN*.
- Herminawaty, Adawiyah A, and Abubakar Lukman. 2022. *Disiplin Dan Motivasi Kerja PNS*.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*.
- Maskur, Muhammad Noor Wahidin, Morgan Primawan, Khiristina, Mardiana, Rahmi Azizah, Fatmawati dan Diyah Juniartuti. 2024. *Disiplin Kerja; Tanggung Jawab, Reward Dan Punishment. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11.
- Novi Anisa Safitri, Muhammad Fahmi Ilmiawan, Dini Islami, Muammar Khadavi, and Muhammad Isa Ansori. 2024. “Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital.” *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 2 (2): 95–110. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288>.
- Oktaviyani, A. 2022. “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading.” *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)* 1 (2): 171–83.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 8 (2): 491–500. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.
- Selviyanti, Nur Hidayah, Nurul Fadila, Yuliana Dewi Sulis, Isa Anshori, Helmi Buyung, and Aulia Safrizal. 2019. “Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8 (3): 977–88.
- Syafrida, Sahir hafi. 2021. *METODOLOGI PENELITIAN*.