

PERAN PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT ANUGERAH BARA KALTIM DI SAMARINDA

Indah Agus Pratiwi ¹, Danna Solihin ², Umi Kulsum ³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : indahaguspratiwi@gmail.com

Keywords :

*Job Training, Work Discipline,
Employee Performance*

ABSTRACT

The success of a company is influenced by human resources within the company which can give rise to the potential for unprecedented business profits which are supported by the simultaneous increase and good productivity for the company and accompanied by getting the desired and satisfying results. There are many ways that can be done to improve employee performance, including job training and work discipline. This research aims to determine and analyze the influence of work training and work discipline partially or simultaneously on employee performance.

This research was conducted only on employees at PT Anugerah Bara Kaltim in Samarinda. The sample taken was 50 respondents using the sampling fed up method. Data collection techniques use field research and library research. Data collection by distributing questionnaires with a Likert scale to measure each indicator. The analytical tool in this research uses multiple linear regression analysis.

The theoretical basis used in this research is human resource management, especially regarding job training, work discipline and employee performance. The research results show that 1) Job training has a significant effect on the productivity of employee performance at PT Anugerah Bara Kaltim in Samarinda 2) Work discipline has a significant effect on the productivity of employee performance at PT Anugerah Bara Kaltim in Samarinda. 3) Job training and work discipline simultaneously influence the productivity of employee performance at PT Anugerah Bara Kaltim in Samarinda because the training program provided by the company is in accordance with the aim of improving employee performance with the right methods so that employees can improve skill and work discipline to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karna merupakan kunci yang menentukan peningkatan produktivitas perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan.

Perkembangan era globalisasi yang terjadi cukup pesat saat ini, hal ini berdampak pada persaingan bisnis yaitu setiap perusahaan dituntut harus bisa bersaing agar mempertahankan usaha yang dikelola dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing. Sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *expense* (beban).

Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang dapat melahirkan potensi – potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya yang didukung dengan bersamaan adanya peningkatan dan produktivitas yang baik bagi perusahaan dan disertai dengan mendapatkan hasil yang diinginkan serta memuaskan. Perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut Wibowo (2016:2) : “ Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun”. Implementasi rencana dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Jika hasil kinerja tidak sesuai dengan perencanaan maka perlu dilakukan perbaikan”. Ada berbagai cara yang dapat ditempuh, diantaranya peningkatan pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar pengetahuan. Menurut Mangkunegara (2017:44): “ Menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir di mana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu secara benar dan tepat. Pelatihan kerja juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Sinambela (2018:335) : “ Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara regular, tekun secara kontinyu dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah di tetapkan”. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik, disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Pelatihan kerja di PT Anugerah Bara Kaltim sangat diperlukan karena dalam memberikan produktivitas yang tinggi harus diiringi dengan adanya pelatihan kerja karena hal tersebut sangat berkaitan dengan standar kerja yang dihasilkan, karena dengan kurangnya sosialisasi terbaru berupa melakukan pelatihan kerja pada karyawan PT Anugerah Bara Kaltim ini menyebabkan karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan *skill* atau keahlian yang dimiliki, sehingga para karyawan merasa tidak berkembang karena pengetahuan yang dimiliki tidak bertambah dengan mengikuti perkembangan bisnis yang ada, di mana karyawan tersebut harus memberikan hasil dengan standar yang tinggi agar tetap bisa bersaing dengan para pesaing lain.

Disiplin kerja pada karyawan PT Anugerah Bara Kaltim mengalami penurunan yang berkaitan dengan ketidakpuasan berupa pengetahuan atau *skill* terbaru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu yang menyebabkan salah satunya terjadi keterlambatan pada saat datang bekerja karena karyawan merasa pada perusahaan tidak mendukung adanya perkembangan pada para diri karyawan, serta efeknya memberikan suasana kerja yang kurang produktif.

PT Anugerah Bara Kaltim mengalami penurunan produktivitas kinerja karyawan maka dari itu beberapa berujung *resign* karena dengan tekanan kerja yang tinggi tetapi tidak diiringi dengan peningkatan keahlian kerja yang cukup dapat menghasilkan kinerja karyawan yang memburuk terhadap kinerja yang telah dilakukan karyawan membuat karyawan kurang diapresiasi.

METODE

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara kuesioner dan penelitian kepustakaan (*library research*)

2. Populasi dan Sampel

Menurut Handayani (2020:2), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan yang merupakan karyawan dari PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda.

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n .

Penelitian ini jumlah populasi atau sampel kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini berjumlah 50 / seluruh karyawan, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3. Alat Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2016:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Mengidentifikasi variabel telah dikemukakan yaitu terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel – variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan Multiple Regression dengan rumus :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

b = Koefisien X variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Standart Error

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki hasil dari distribusi data yang terlihat normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat bagian baris Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig. (2-tailed). Memiliki syarat jika Asymp Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data distribusi normal, jika Asymp sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79208040
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.073
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai tersebut normal.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	.532		1.201	.236
	Pelatihan Kerja	.549	.150	.444	3.652	.001
	Disiplin Kerja	.271	.107	.309	2.540	.014

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 0,444 (X_1) + 0,309 (X_2) + e$$

- Pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,444 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Pelatihan Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,309 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

C. Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	.532		1.201	.236
	Pelatihan Kerja	.549	.150	.444	3.652	.001
	Disiplin Kerja	.271	.107	.309	2.540	.014

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan), ($df - k$) atau $50 - 3$ dengan signifikansi hasil t_{tabel} sebesar 2,011.

Berdasarkan tabel 3 pada tabel diatas maka dapat dijelaskan :

- Variabel Pelatihan Kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,652 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut

lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis diterima.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,540 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis diterima.

D. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4 : Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.034	2	9.517	14.550	.000 ^b
	Residual	30.742	47	.654		
	Total	49.776	49			

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, nilai $df_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan ($50 - 3$). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,20.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 14,550$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,20$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan Kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,652 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan perusahaan memberikan program pelatihan yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode yang tepat sehingga meningkatkan proses berpikir karyawan untuk mencapai target perusahaan. Pelatihan yang dilakukan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan seperti K3, manajemen lingkungan, operasi alat berat, teknologi tambang dan pelatihan metode eksplorasi ekstraksi spesifik sehingga membantu karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif dengan memberikan para karyawan pengetahuan terbaru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Program pelatihan yang diberikan perusahaan secara efektif mengajarkan teknik dan metode kerja yang lebih efisien, mencegah kecelakaan kerja, memberikan cara untuk mengoperasikan alat berat, meningkatkan produktivitas dan kinerja serta fokus pada pengelolaan limbah tambang. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny Triasmoko (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,540 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis diterima.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan memiliki komitmen untuk mematuhi prosedur sesuai dengan SOP perusahaan, kedisiplinan waktu dan absensi, kepatuhan terhadap program K3 dan SOP alat berat sehingga mengurangi risiko kesalahan, kecelakaan kerja dan pelanggaran yang dapat merugikan operasional perusahaan. Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga lebih fokus dan konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Adella Hukmah Wanda Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mall Aceh” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 14,550$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,20$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan program pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode yang tepat sehingga karyawan dapat meningkatkan *skill* dan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang ditingkatkan dengan implementasi kerja yang konsisten dengan disiplin kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan juga memberikan teknik manajemen waktu dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan mendorong karyawan untuk menerapkan teknik-teknik ini secara teratur dan sistematis sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dan disiplin kerja karyawan saling melengkapi dalam menciptakan karyawan yang kompeten, produktif dan termotivasi sehingga terciptanya fondasi yang kuat untuk kinerja yang unggul, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang PT Anugerah Bara Kaltim di Samarinda. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Uswatun Nur Hasanah (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan BPRS Tanggamus)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian tersebut sama dengan yang peneliti lakukan karena pada variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan perusahaan memberikan program pelatihan yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode yang tepat sehingga meningkatkan proses berpikir karyawan untuk mencapai target perusahaan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.
- c. Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT Anugerah Bara Kaltim Di Samarinda dikarenakan program pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan metode yang tepat sehingga karyawan dapat meningkatkan *skill* dan disiplin kerja untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini , maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan :
Hendaknya PT Anugerah Bara Kaltim Samarinda harus memperhatikan pelatihan kerja dan disiplin kerja sehingga hal tersebut diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi, K3 dan lingkungan kerja sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Handayani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Banyumas : CV Pustaka Ilmu.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.