

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS PERAWATAN BALITAS  
PT. BUKIT ASAM TBK. MUARA ENIM**

**HENDRI DARMASTRIA**

**92221020**



**TESIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS PERAWATAN BALITAS  
PT. BUKIT ASAM TBK. MUARA ENIM**

**HENDRI DARMASTRIA  
92221020**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan  
pada tanggal 28 Agustus 2023 di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS PERAWATAN BALITAS  
PT. BUKIT ASAM TBK. MUARA ENIM**

**TESIS**

Nama : Hendri Darmastria  
NIM : 92221020

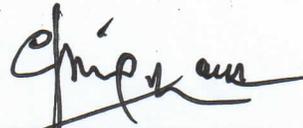
Telah Diajukan Dan Dipertahankan  
Pada Agustus 2023

**Ketua Pembimbing**



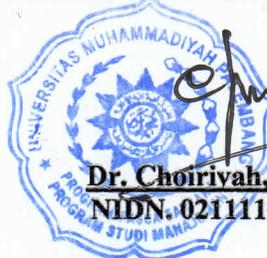
**Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.**  
NIDN. 0230106301

**Anggota**



**Dr. Choirivah, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0211116203

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**



  
**Dr. Choirivah, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISPLIN  
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS PERAWATAN BALITAS  
PT. BUKIT ASAM TBK. MUARA ENIM**

**TESIS**

**Hendri Darmastria  
92221020**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister  
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim  
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :  
Palembang, 28 Agustus 2023

**Ketua**

**Dr. Sri Rahayu.S.E., M.M  
NIDN: 0206016702**

**Sekretaris**

**Dr. Choiriyah.,SE, M.Si  
NIDN: 0211116203**

**Anggota I**

**Prof.Dr. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201**

**Anggota II**

**Dr. H.M.Idris, SE., M.Si  
NIDN : 0213106001**

**Anggota III**

**Dr.Trisniarty, A.M,SE., MM  
NIDN :019026101**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendri Darmastria  
NIM : 92221020  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 15 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



**Hendri Darmastria**  
**92221020**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, training and work discipline jointly on the Performance of the Employees of the Health Care Service at PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim and the partial influence of motivation, training and work discipline on the Performance of the Employees of the Health Care Service at PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.*

*The data used in this research is primary data from the answers of 93 respondents from Employees of the Health Care Service at PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. The analysis method used is Multiple Linear Regression and Validity and Reliability testing. Classic Assumption Testing in the form of Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test, and assisted by the IBM SPSS Statistics 27 analysis tool with a significance level of  $\alpha = 0.05$ .*

*The results of the study together, there is a significant influence of motivation, training and work discipline jointly on the performance of the Employees of the Health Care Service at PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. And partially, there is a significant influence of motivation, training and work discipline partially on the performance of Employees of the Health Care Service at PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. The contribution of motivation, training and work discipline variables in improving employee performance variables is 62.2 percent. While the remaining 37.8 percent (100% - 62.2%) is influenced by other variables outside the model such as satisfaction, compensation, career development, career planning, leadership style, competence and morale.*

**Keywords:** *motivation, training, work discipline and performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim dan pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban sebanyak 93 responden Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. Metode analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda dan melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Asumsi Klasik berupa Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedstisitas, serta dibantu alat analisis IBM SPSS Statistics 27 dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian secara bersama-sama, ada pengaruh yang signifikan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. Kontribusi variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 62,2 persen. Sementara sisanya yaitu sebesar 37,8 persen (100% - 62,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model seperti kepuasan, kompensasi, pengembangan karir, perencanaan karir, gaya kepemimpinan, kompetensi dan semangat kerja.

**Kata Kunci:** motivasi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja

## PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Ketua Pembimbing Tesis.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan Selaku Anggota Pembimbing Tesis.
4. Bapak dan Ibu Dosen Penelaah: Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.SI., Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.SI., Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. dan Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Keluargaku tercinta yang selalu memberikan dukungan, terimakasih sebesar-besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.
7. Teman-teman seperjuangan Angkatan 32 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Palembang, Agustus 2023  
Penulis,

Hendri Darmastria  
NIM. 92221020

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.” (Abu Hamid Al Ghazali)*

### PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Ayah Masrul (Alm) dan Ibu Yusmanidar.
2. Istriku Mayasari dan anak-anakku Olca Sari, Bunga Zahrianti, Ahmad Aljauzi, Thirza Alifah dan Khawla Aatifa.
3. Menantuku Putra Citro Kusuma serta cucuku Arrasyad dan Syahdu.
4. Keluargaku tercinta yang selalu mendukung.
5. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 32 Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan. Dan staff karyawan.
6. Kampus Universitas Muhammadiyah Palembang yang kubanggakan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL COVER	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK .....	v
PRAKATA .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .	11

A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	12
c. Indikator Kinerja .....	15
2. Motivasi .....	17
a. Pengertian Motivasi .....	17
b. Indikator Motivasi .....	19
3. Pelatihan .....	20
a. Pengertian Pelatihan .....	20
b. Tujuan Pelatihan .....	22
c. Jenis-jenis Pelatihan .....	24
d. Indikator-indikator Pelatihan .....	25
e. Metode Pelatihan .....	26
f. Manfaat Pelatihan .....	27
4. Disiplin .....	29
a. Pengertian Disiplin .....	29
b. Indikator Disiplin .....	30
B. Kerangka Pemikiran .....	32

1. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	32
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	34
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	36
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	38
C. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Objek Penelitian. ....	41
B. Metode Penelitian. ....	41
C. Operasionalisasi Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
1. Populasi .....	43
2. Sampel .....	43
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan .....	45
1. Metode Pengumpulan Data .....	45
2. Instrumen Pengumpulan Data .....	46
F. Metode Pengujian Data .....	47

1. Uji Validitas .....	48
2. Uji Reliabilitas .....	49
G. Rancangan Analisis Data .....	49
1. Uji Data .....	49
a. Uji Normalitas Data .....	49
b. Uji Linieritas Data .....	50
2. Uji Model .....	50
a. Uji Heteroskedastisitas .....	50
b. Uji Multikolinieritas .....	51
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
4. Uji Hipotesis .....	52
a. Uji F ( Uji bersama-sama ) .....	52
b. Uji t ( Uji Parsial). .....	53
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Hasil Uji Coba Instrumen .....	55
a. Uji Validitas .....	55
b. Uji Reliabelitas .....	57

2. Karakteristik Responden .....	58
a. Karakteristik responden berdasarkan usia .....	58
b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	58
c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	59
d. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja .....	59
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	60
a. Frekuensi jawaban responden variabel kinerja .....	60
b. Frekuensi jawaban responden variabel motivasi .....	61
c. Frekuensi jawaban responden variabel pelatihan .....	62
d. Frekuensi jawaban responden variabel disiplin kerja .....	63
4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
a. Hasil uji data .....	64
1) Uji normalitas .....	64
2) Uji linieritas .....	65
b. Hasil Uji model .....	67
1) Uji heteroskedastisitas .....	67
2) Uji multikolinieritas .....	67
5. Hasil Analisis Data .....	68
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	68

b. Uji Hipotesis .....	70
1) Uji Bersama-sama (Uji F) .....	70
2) Uji Parsial (Uji t) .....	71
3) Koefisien Determinasi .....	72
B. Pembahasan .....	73
1. Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	73
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	75
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	77
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Muara Enim .....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	86
KUESIONER .....	91
LAMPIRAN .....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator .....	42
Tabel III.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim Divisi Perawatan Balitas .....	43
Tabel III.3 Distribusi Sampel .....	45
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	55
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	56
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	56
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	57
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabelitas .....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	60
Tabel IV.10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	60
Tabel IV.11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	61
Tabel IV.12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan .....	62
Tabel IV.13 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerj .....	63

Tabel IV.14 Linieritas Motivasi Terhadap Kinerja .....	65
Tabel IV.15 Linieritas Pelatihan Terhadap Kinerja .....	66
Tabel IV.16 Linieritas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	66
Tabel IV.17 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel IV.18 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.19 Hasil Pengujian F (Bersama-sama) .....	70
Tabel IV.20 Hasil Pengujian t (Parsial) .....	71
Tabel IV.21 Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar IV.1 Hasil pengujian normalitas .....	64
Gambar IV.2 Hasil pengujian heteroskedastisitas .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang, memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan

buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti; 2017:260).

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Dengan motivasi, mendorong seorang karyawan mengarah pada perilaku untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Meirdiansyah;2015:7).

Dengan adanya motivasi seorang karyawan dapat mampu mengembangkan profesionalismenya serta dapat membangun budaya kerja yang efektif dan baik.

Motivasi dalam dunia kerja tentu sangat mempengaruhi efektivitas dari kinerja secara personal maupun secara bersamaan, efektivitas dari pada motivasi tentu akan membawa manfaat bisnis dan juga meningkatkan efektivitas akan sdm maka bisa dikatakan motivasi dinggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan dan minat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Beberapa ahli telah menyelidiki pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Aguinis dan Kraiger (2015), motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitiannya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya motivasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan

(jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan;2016:193).

PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di industri pertambangan dan memiliki operasi di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan tambang batubara terbesar di Sumatera dan berkelas dunia, PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim memiliki pasar distribusi tidak hanya domestik, tetapi juga merambah ekspor ke beberapa

negara seperti China, Jepang, dan Eropa. Oleh karena itu, diperlukan kinerja karyawan yang positif dan memiliki etos kerja yang tinggi bagi setiap insan karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim. Karyawan di lingkungan perusahaan ini dituntut untuk memiliki gaya kerja yang efektif dan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya perusahaan, seperti kerja cerdas, kerja keras, kerja ikhlas, dan kerja tuntas. Keberhasilan dan daya saing perusahaan ini sangat tergantung pada kompetensi para karyawan.

Di dalam struktur organisasi PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim terdapat Dinas Perawatan Balitas. Pemeliharaan dan perawatan merupakan serangkaian tugas rutin guna menjaga semua fasilitas penunjang agar senantiasa dalam keadaan yang sudah siap pakai untuk melaksanakan semua aktivitas secara efektif dan efisien sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan berdasarkan standar fungsional dan kualitas. Tujuan perawatan ini bertujuan untuk mengurangi, menghindari atau melakukan sebuah pencegahan dari kerusakan fasilitas perkantoran, perumahan dan sarana umum dilingkungan perusahaan, juga pembuatan rencana rawatan pada peralatan instalasi air bersih dan listrik. Dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi alat, petunjuk pada manual, kebutuhan material/suku cadang dan tuntutan operasi dimana meliputi: rencana perawatan berkala, monitoring pelaksanaan perawatan dan kondisi alat, rekapitulasi hasil kerja. Sehingga pelaksanaan perawatan peralatan dapat berjalan optimal serta harus dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan rencana dan kualitas tingkat yang tepat guna dalam mencapai tingkat biaya

pemeliharaan yang serendah mungkin dengan melaksanakan kegiatan *maintenance* secara efektif, efisien dan optimal secara keseluruhan.

Fenomena yang ditemukan tentang variabel kinerja antara lain bahwa tujuan perawatan untuk mengoptimalkan kepuasan pelanggan, tapi pada kenyataannya masih ada pelanggan yang komplain. Untuk memenuhi semua permintaan pelanggan dan meningkatkan kualitas pelayanan maka perawatan harus mengikuti semua standar kerja yang telah ditetapkan. Optimasi perawatan dilakukan untuk mendapatkan kualitas yang sesuai dengan standar organisasi dan memenuhi semua spesifikasi yang diharapkan pelanggan. Ketersediaan alat atau sarana dalam menunjang kegiatan perawatan juga perlu direncanakan sebaik mungkin, agar selalu ada dan mencukupi pada saat dibutuhkan terkait kegiatan perawatan, karena sering pekerjaan perawatan terhambat karena jumlah alat atau sarana tidak mencukupi.

Fenomena yang ditemukan tentang variabel motivasi antara lain bahwa Kebutuhan rasa aman yang meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi yang belum optimal karena kebutuhan fisiologis yang terus meningkat, serta kondisi lingkungan yang selalu berubah-ubah. Kondisi ini muncul salah satunya karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Karyawan dalam bekerja kurang merasa memiliki, hal ini terlihat peralatan yang dipakai atau sarana prasarana setelah dipergunakan tidak dikembalikan dalam kondisi bersih dan diserahkan tidak

lengkap. Karyawan tidak mengutamakan kepentingan operasional dan visi misi perusahaan. Karyawan merasa tidak dihargai setelah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan melebihi target yang telah ditetapkan.

Fenomena tentang variabel pelatihan bahwa karyawan merasakan syarat untuk menjadi peserta pelatihan harus melalui seleksi yang banyak tahapan-tahapannya, serta peserta pelatihan merasa jenuh karena pelaksanaan pelatihannya lama yang diadakan PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim, dan mereka tidak bisa ketemu dengan keluarga dikarenakan pelaksanaan pelatihannya dikarantina. Karyawan merasa bosan karena tidak ada perubahan atau inovasi tentang materi yang diberikan dan narasumbernya kurang menarik dalam menjelaskan atau menyampaikan materi sehingga karyawan merasa tidak ada hasilnya dari pelatihan. Karyawan merasa dengan ikut pelatihan hasilnya tidak sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja atau untuk mendapatkan promosi jabatan.

Fenomena tentang variabel disiplin kerja yaitu karyawan merasa kurangnya keadilan terhadap karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu selesai tepat waktu, melebihi target serta sering pulang terlambat tapi perlakuan yang diterima sama dengan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu, dibawah target serta sering pulang cepat. Karyawan juga merasakan ketidak adilan dalam pemberian sanksi hukuman dengan pemotongan insentif uang makan terhadap karyawan yang tidak mengisi absen kehadiran dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa berita yang jelas. Karyawan merasakan kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang

tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas dan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak manajemen, karena masih banyak permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar tercipta suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti tertarik akan melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perawatan Balitas PT. Bukit Asam Tbk. Muara Enim.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Akademisi**

Manfaat penelitian ini bagi akademisi adalah dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, melengkapi literatur dan teori terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi, menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, serta menghasilkan kontribusi ilmiah yang dapat dipublikasikan dalam jurnal-jurnal akademik, meningkatkan reputasi dan karir akademisi.

## **2. Bagi Praktisi**

Sementara itu, manfaat penelitian ini bagi praktisi adalah memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja), panduan dan rekomendasi praktis dalam mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif, pemahaman akan pentingnya pengelolaan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan manfaat langsung bagi praktisi dengan menerapkan temuan dan rekomendasi dalam lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ade F, Haris Maupa, Idrus Taba, Hardiyono (2020) *the effect work motivation, work environment, a discipline on employes performance of samsat office Makasar. Jurnal media ekonomika*. Vol. 3, No.27 maret 2020
- Adikari, S. B., & Sharma, A. 2018. Marketing Pattern Of Rubber Plantation In Tripura. *International Journal Of Current Microbiology And Applied Sciences*, 7(06), 847–853. <https://doi.org/10.20546/ijcmas.2018.706.099>
- Aguinis, H., & Kraiger, K. 2015. Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 66, 1-25.
- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). Universitas Diponegoro: Semarang.
- Alkozei, A., Smith, R., & Killgore, W. D. S. 2017. Gratitude and Subjective Wellbeing: A Proposal of Two Causal Frameworks. *Journal of Happiness Studies*. 19(5). 1519–1542.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- A.M, Sardiman. 2016. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Aurelia Potu (2013) Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenbgo Dan Maluku Utara Dii Mando. *Jurnal economic* . Vol.11, No.4: 2013
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). 2019. Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.

- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro (2020) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Chen, F. F. et al., 2017. Correlation between molecular features and electrochemical properties using an artificial neural network. *Materials and Design*, pp. 410-418.
- DeNisi, A. S., & Smith, C. E. 2018. Performance Appraisal, Performance Management, and Firm-Level Performance: A Review, a Proposed Model and New Directions for Future Research. *The Academy of Management Annals*, 11(1), 337-403.
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Dewi, P. P. 2015. Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2)
- Eko Widodo, Suparno. 2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emron Edison, Y. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ferdinatus, Taruh. 2020. MOTIVASI KERJA. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Ghodang, H. 2020. Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian. Medan: PT Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gao, H., Jiang, J., Cui, M., & Li, Y. 2017. Continuous Training and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 8, 1915.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahriani, V. 2020. pengaruh Motivasi, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

- Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77-88.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamzah B. Uno, 2017. *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Laksana
- Hasibuan Malayu S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikawati Lestari, Setyo Riyanto (2020) *the effect of performance allowances on training,work discipline that impacts employee performance at the library and information services center at the national library of the republic of indonesian*. Vol.5, No.2: 2020
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Kim, J., Kim, S., & Lee, G. 2017. The Effect of Employee Discipline on Organizational Performance: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Distribution Science*, 15(7), 5-14.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mardiatmoko, G. 2020. Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda ( Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [ *Canarium Indicum L .*]). *Barekeng*, 14(3), 333–342.
- Marwansyah. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.

- Meirdiansyah, Hengky Ariefitjan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Diunduh dari [www.jurnal.stie-mandala.ac.id](http://www.jurnal.stie-mandala.ac.id)
- M. Sahanggamu, Silvya, Mendry (2014) Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK perkreditan rakyat dana.. *Journal ilmiah manajemen*. Vol. 21, No.3 Oktober 2014
- Nugraha, B. 2022. Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik. Pradina Pustaka
- Prawirosentono, Suyadi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Bpfe.
- Rani, N., Kaur, J., Bhatia, H., Saini, S.S., Kaur, R., dan Sidhu, E. (2017), “Design and Performance Analysis of Cockcroft-Walton Voltage Multiplier (CWVM) Energy Harvesting for Low Power Applications”, Progress In Electromagnetics Research Symposium – Spring (PIERS), St Petersburg, Rusia, hal. 2131-2136
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagaan Imanuel, sihar Sopar (2015) Pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal manajemen*. Vol. 11, No.3 Oktober 2015
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswoyo Haryonoa, Supardi And Udin Udina (2020). *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance, evidence form indonesia*. *Jurnal ekonomika*. Vol. 1, No.9 Maret 2020.

- Sitinjak, Wahyunita dkk. 2021. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sudarmanto . 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit: Yogyakarta – Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.