

PENDAH ULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Menurut Sutrisno (2016:73) potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya.

Menurut Mangkunegara (2015:91) apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya Disiplin Kerja, Insentif dan Pelatihan kerja.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja

adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja adalah Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Selanjutnya Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa 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.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2015) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukandi dan Dwiputri (2017) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jais (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan selalu diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan dengan nyata (bermakna).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah insentif, insentif menjadi salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan supaya mampu mencapai target yang ditentukan dengan bentuk pemberian uang maupun penghargaan pujian sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan. Menurut pendapat Wahyuni (2019)

yang mengatakan bahwa insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif *financial* dan *non financial*, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan khususnya kebutuhan karyawan. Insentif ini dapat berupa bonus, jaminan sosial atau kesehatan, pujian lisan ataupun tulisan, dan promosi jabatan bagi karyawan. Pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Selanjutnya menurut Sihombing (2015) Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Nurlaela (2019) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Penelitian yang dilakukan oleh Priambada (2011) yang menemukan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Candrawati (2013) yang menemukan hasil penelitian bahwa secara simultan dan parsial variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2015) menemukan hasil

penelitian yaitu bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan, Menurut Mashar (2015) bahwa pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sofyandi (2015) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya. Sedangkan Menurut Safitri (2015) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardani (2015) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Ananda Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Martana (2015) menunjukkan

pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2016) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar.

PT (Perseroan Terbatas) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjualbelikan, perubahan kepemilikan perusahaan bisa dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Prodin yang beralamat di jalan Prof. Dr. Ida Bagus Mantra No.25J, Kesiman Kertalangu, Kecamatan Denpasar Timur merupakan salah satu linting okok dimana tingginya tingkat operasional pelayanan mengharuskan pimpinan PT Mitra Prodin dukungan kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan instansi/organisasi.

Berdasarkan hasil observasi salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah prestasi kerja karyawan dimana prestasi kerja karyawan ini banyaknya karyawan yang tidak disiplin peraturan yang sudah di buat oleh pihak perusahaan, dalam segi disiplin kerja hal ini sangat sering di temui di perusahaan yang saya teliti seperti banyaknya karyawan yang tugas dan tanggung jawab serta kehadiran, dan disiplin kerja yang diberikan terhadap perusahaan. dimana beberapa

pegawai sering melanggar peraturan misalkan, pegawai sering datang terlambat masuk kerja, pegawai pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat, hal ini menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan tepat waktu menjadi terhambat. pemberian gaji pokok sebesar Rp.546.730.000 dan tunjangan insentif sebesar Rp.29.400.000. di bulan November dan Desember terjadinya penurunan tunjangan insentif yaitu sebesar 1.850.000 yang membuat karyawan kurang puas dengan tunjangan tersebut. Hal ini di sebabkan karena adanya kebijakan dari atasan dari PT. Mitra Prodin. bahwa pelatihan pada PT. Mitra Prodin hanya melakukan pelatihan satu tahun 3 kali. Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh diselenggarakan oleh PT. Mitra Prodin belum dirasakan manfaatnya bagi sebagian besar karyawan, karena materi yang di berikan sepenuhnya belum bisa diterima dan dipahami oleh seluruh karyawan. Menurut karyawan PT. Mitra Prodin kurangnya kejelasan dalam penyampaian materi membuat kesulitan dalam menerima materi yang di sampaikan instruktur pelatihan.

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT.Mitra Prodin pada tahun 2019 setiap bulannya mengalami perubahan dengan rata-rata absensi sebesar 1,6% per bulannya, dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada tahun 2019 tergolong rendah. Sedangkan menurut utama (2010: 93) tingkat absensi yang dianggap baik 2-3% per bulan. Bisa dikatakan absensi PT. Mitra Prodin pada tahun 2019 kurang baik. Tingkat Absensi Karyawan Pada PT.Mitra Prodin Tahun 2019 disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT.Mitra Prodin
Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja per bulan	Jumlah hari kerja sesungguhnya	Jumlah hari kerja yang hilang	Presentase absensi (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=5/4 \times 100\%$
Januari	48	18	810	15	1,90
Februari	48	20	960	10	1,04
Maret	48	14	672	11	1,60
April	48	21	1008	9	0,80
Mei	48	21	1008	11	1,09
Juni	48	19	912	12	1,30
Juli	48	23	1104	18	1,70
Agustus	48	26	768	8	1,04
September	48	21	1008	15	1,50
Oktober	48	18	810	12	1,50
Nopember	48	19	912	14	1,60
Desember	48	20	960	14	1,60
Jumlah					16,27
Rata-Rata					1,60

Sumber : PT.Mitra Prodin 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pemberian gaji pokok sebesar Rp.546.730.000 dan tunjangan insentif sebesar Rp.29.400.000. di bulan November dan Desember terjadinya penurunan tunjangan insentif yaitu sebesar 1.850.000 yang membuat karyawan kurang puas dengan tunjangan tersebut. Hal ini di sebabkan karena adanya kebijakan dari atasan dari PT. Mitra Prodin. Jumlah pemberian insentif PT. Mitra Prodin Periode Januari–Desember 2019 disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2

**Jumlah Pemberian Insentif PT. Mitra Prodin
Periode Januari – Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)	Jumlah(Rp)
Januari	48	45.500.000	2.500.000	48.000.000
Februari	48	45.725.000	2.200.000	47.925.000
Maret	48	45.725.000	2.200.000	47.925.000
April	48	46.400.000	3.500.000	49.900.000
Mei	48	46.400.000	3.600.000	50.000.000
Juni	48	45.850.000	2.450.000	48.300.000
Juli	48	45.250.000	3.000.000	48.250.000
Agustus	48	45.480.000	2.250.000	47.730.000
September	48	45.200.000	2.000.000	47.200.000
Oktober	48	45.200.000	2.000.000	47.200.000
Nopember	48	45.000.000	1.850.000	46.850.000
Desember	48	45.000.000	1.850.000	46.850.000
Total		546.730.000	29.400.000	576.130.000

Sumber : PT.Mitra Prodin 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pemberian gaji pokok kepada karyawan di PT. Mitra Prodin tahun 2019 adalah sebesar Rp.546.730.000, sehingga $Rp.546.730.000 : 48 \text{ orang} : 12 \text{ bulan} = Rp. 949.184$ per bulan per orang, dan tunjangan insentif sebesar Rp.29.400.000, di bulan November dan Desember terjadinya penurunan tunjangan insentif yaitu sebesar 1.850.000 yang membuat karyawan kurang puas dengan tunjangan tersebut.

Di PT. Mitra Prodin pun memberikan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya, namun ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti intruksi dalam pelatihan yaitu kurangnya karyawan untuk memperhatikan materi yang diberikan sehingga karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, serta perubahan teknologi yang mudah berubah tidak diimbangi dengan kemampuan personil karyawan pada saat

pelatihan kerja berlangsung. Jadwal pelatihan yang diikuti oleh PT. Mitra Prodin pada tahun 2019 disajikan pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Jadwal Pelatihan Kerja PT. Mitra Prodin
pada tahun 2019

No	Tanggal Pelatihan	Karyawan/bagian yang mengikuti pelatihan	Topik Pelatihan
1	04-01-2019	Seluruh staf karyawan	Pelatihan guru yang diberikan seperti memotong kertas dan ngelinting kertas yang benar dan rapi
2	16-03-2019	Seluruh staf karyawan	Pelatihan guru yang diberikan seperti memotong kertas dan ngelinting kertas yang benar dan rapi
3	24-05-2019	Seluruh staf karyawan	Pelatihan guru yang diberikan seperti memotong kertas dan ngelinting kertas yang benar dan rapi

Sumber PT Mitra Prodin 2019

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pelatihan pada PT. Mitra Prodin hanya melakukan pelatihan satu tahun 3 kali. Kegiatan pelatihan yang diikuti oleh belum merasakan manfaat dari pelatihan yang di berikan, karena materi yang di berikan sepenuhnya belum bisa diterima dan dipahami oleh seluruh karyawan. Menurut karyawan PT. Mitra Prodin kurangnya kejelasan dalam penyampaian materi membuat kesulitan dalam menerima materi yang di sampaikan instruktur pelatihan.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi maka tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Prodin”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin?
- 2) Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin?
- 3) Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Mitra Prodin
- 2) Untuk mengetahui menganalisis pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin
- 3) Untuk mengetahui menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin

1.3 Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menjadi salah satu bahan rujukan sehingga mampu memperluas pengetahuan dan wawasan mahasiswa di lingkungan akademis mengenai manajemen sumber

daya manusia Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2. Secara Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja, insentif, pelatihan dan prestasi kerja



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, teori ini berpendat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya serta nilai insentif yang terlekat pada tujuan. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja.

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kebutuhan Akan Hubungan

Kebutuhan akan hubungan merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. **Kebutuhan Akan Kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2.1.2. Prestasi Kerja Karyawan

a. **Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut The Liang Gie (2012:191) prestasi kerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan – tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Menurut Simamora (2016: 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67-68) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knoeladge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dan sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental

yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Prestasi Kerja

Kasmir (2017:208) menyatakan bahwa untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas mutu dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung.

2.1.3 Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2016 : 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Simamora (2016:610) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disiplin adalah sikap dan tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan aktivitas dalam suatu organisasi. Sikap diukur berdasarkan pegawai bersikap profesional walaupun tidak ada pimpinan di kantor, pegawai tidak tersinggung bila dikoreksi, karyawan dapat dipercaya. Perilaku diukur berdasarkan pegawai lebih banyak menunjukkan keberhasilan jika dibandingkan kegagalan, pegawai penuh iniatif dan pegawai sukarela mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Hasibuan (2017 : 194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya.

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan

menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-

hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Mangkunegara dalam Saputri (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

Selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

2. Ketepatan jam pulang ke rumah.

Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.

3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.1.4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mangkunegara (2016:89). Hasibuan (2017:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif menjadi salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan supaya mampu mencapai target yang ditentukan dengan bentuk pemberian uang maupun penghargaan pujian sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan. Sarwoto dalam Rukmana (2019) yang mengatakan bahwa insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Dessler dalam Kastalani (2017) menyatakan bahwa Insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Hariandja dalam Kastalani (2017) memberikan pengertian insentif dengan mengatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif financial dan non financial, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan khususnya kebutuhan karyawan. Insentif ini dapat berupa bonus, jaminan sosial atau kesehatan, pujian lisan ataupun tulisan, dan promosi jabatan bagi karyawan. Pemberian upah insentif ini di maksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

b. Indikator-Indikator Insentif

Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator-indikator,; (Hasibuan dalam Antonie, 2021)

1. Kondisi dan kemampuan perusahaan

Bila keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan kecil.

2. Kemampuan Karyawan

Kreatifitas serta prestasi dari karyawan. Karyawan yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak berprestasi.

3. Peraturan Pemerintah

Dengan adanya peraturan pemerintah seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada karyawan.

4. Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada karyawan meningkat pula.

2.1.5. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Wibowo (2016:370) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003, disebutkan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Simamora (2016:273) menyatakan bahwa pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Notoatmodjo (2016 : 101) menyatakan bahwa pelatihan karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (*job*) pegawai saat ini.

Berdasarkan keempat pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang terhadap disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang jabatan tertentu.

b. Indikator-Indikator pelatihan

Notoatmodjo (2016:101) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan ini mencakup antara lain :

- 1) Pelatihan-pelatihan untuk pelaksanaan program-program baru.
- 2) Pelatihan-pelatihan untuk menggunakan alat-alat atau fasilitas-fasilitas baru.
- 3) Pelatihan-pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki tugas-tugas baru.
- 4) Pelatihan-pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian sekarang dilaksanakan oleh beberapa peneliti:

1. Penelitian dari Anthonie tahun 2021 dengan obyek penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado”. Variabel penelitian terdiri dari insentif dan prestasi kerja. Teknik analisis yang digunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian adalah insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel NDC Resort & Spa Manado. Insentif dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang sempurna. Insentif memberikan pengaruh sebesar 80.70% terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel NDC Resort & Spa Manado.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Hotel NDC Resort & SPA Manado, sedangkan penelitian sekarang di PT. Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 50 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas insentif dan prestasi kerja serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. Penelitian dari Rukmana tahun 2019 dengan obyek penelitian “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng (*The Influence of Incentive to the Work Performance of Sales Employee at Banyuwangi Motor Dealer, Genteng*)”. Variabel penelitian terdiri dari insentif dan prestasi kerja. Teknik analisis yang digunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian adalah insentif (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Dealer Banyuwangi Motor Genteng, sedangkan penelitian sekarang di PT. Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 39 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas insentif dan prestasi kerja.

3. Penelitian dari Pongantung tahun 2018 dengan obyek penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat

Abadi Cabang Manado”. Variabel penelitian terdiri dari insentif, disiplin kerja dan prestasi kerja. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, sedangkan penelitian sekarang di PT. Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 100 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas insentif, disiplin dan prestasi kerja serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

4. Penelitian dari Savitri tahun 2017 dengan obyek penelitian “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda”. Variabel penelitian terdiri dari pelatihan dan prestasi kerja. Teknik analisis yang digunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di Foodmart Lembuswana di Samarinda, sedangkan penelitian sekarang di PT.

Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 80 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas pelatihan dan prestasi kerja.

5. Penelitian dari Ariandy tahun 2017 dengan obyek penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja dan prestasi kerja. Teknik analisis yang digunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian adalah menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta, sedangkan penelitian sekarang di PT. Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 90 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin dan prestasi kerja.

6. Penelitian dari Fiani tahun 2020 dengan obyek penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado)”. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, sikap kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Secara parsial sikap berpengaruh tidak signifikan

terhadap prestasi. Secara parsial pengalaman berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Secara simultan disiplin kerja, sikap kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain : dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Gojek, sedangkan penelitian sekarang di PT. Mitra Prodin. Perbedaan lainnya adalah jumlah sampel penelitian terdahulu sebanyak 50 orang, sedangkan penelitian sekarang sebanyak 48 orang. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas disiplin dan prestasi kerja serta sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

