

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. MITRA PRODIN**

**I Ketut Wiartha<sup>1)</sup>, Nengah Landra<sup>2)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3)</sup>**  
<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: ketutwiartha55@gmail.com

**ABSTRAK**

Perusahaan selalu mengharapkan agar karyawan selalu berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, oleh karena itu perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja. Demikian juga dengan PT. Mitra Prodin telah memperhatikan disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Untuk memecahkan permasalahan dan membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 48 orang responden, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, korelasi, determinasi, F-test dan t-test. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 24*, diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat insentif yang diberikan dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

***Kata Kunci: disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja dan prestasi kerja***

**I PENDAHULUAN**

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 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.

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. 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.

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 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.

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

pemilikinya 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 instansi/organisasi pemerintahan dalam bidang pelayanan jasa penunjang sarana dan prasaran umum terkemuka. 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 kepala PT, Administrasi dan non Administrasi dengan topik pelatihan guru dan pelayanan jasa belum merasakan manfaat dari pelatihan yang di berikan, karena materi yang di berikan sepenuhnya belum bisa diterima dan dipahami oleh seluruh. 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
<b>Jumlah</b>					<b>16,27</b>
<b>Rata-Rata</b>					<b>1,60</b>

**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 orang : 12 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 kepala PT, Administrasi dan non Administrasi dengan topik pelatihan kepala dan pelayanan jasa 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.

**II TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Prestasi Kerja**

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.

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.

## 2.2. 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.

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

## 2.3. Insentif

Hasibuan (2017:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh

beberapa indikator-indikator, :  
(Hasibuan dalam Antonie, 2021)

1. Kondisi dan kemampuan perusahaan
2. Kemampuan Karyawan
3. Peraturan Pemerintah
4. Tingkat produktivitas

**2.4. Pelatihan**

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.

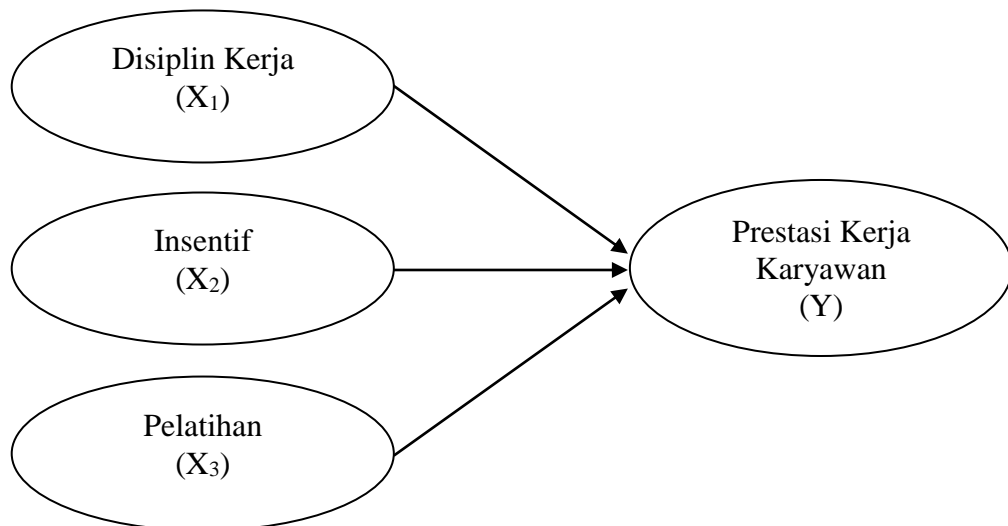
Notoatmodjo (2016:101) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan ini mencakup antara lain :

- 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.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

**3.1. Kerangka Berpikir**

**Gambar 3.2 Model Penelitian**



Sumber :Hasil pemikiran peneliti.



### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin.

H<sub>3</sub> : Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin.

## IV METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016 : 80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mitra Prodin yang berjumlah 48 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Suharsini Arikunto (2016 : 112) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10 persen – 15 persen atau 20 persen –25 persen atau lebih.

Mengacu pernyataan tersebut, mengingat populasi dalam penelitian

ini hanya 48 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:85).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *Likert* 1-5, dimana responden diberikan kebebasan untuk menentukan pendapat atau opini sesuai dengan yang dialaminya terhadap indikator-indikator pada kuesioner tersebut. Dimana nilai 1 dikategorikan ukuran pernyataan sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dimana dalam perhitungannya menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 24*.

## V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Analisis Data

Hasil perhitungan dari data-data tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini.

**Tabel 5.1**  
**Rekapitulasi Hasil Olahan IBM SPSS Statistics Version 24**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,144	1,865		
	X1	,508	,167	,343	3,051
	X2	,417	,187	,254	2,231
	X3	,607	,179	,383	3,393
R		0,897			
Adjusted R <sup>2</sup>		0,791			
F-hitung		60,454			
Sig. F		0,000			

Sumber : data diolah (2021)

**5.1.1. Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan Tabel 5.11 diperoleh nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,508$ ,  $b_2 = 0,417$  dan  $b_3 = 0,607$ . Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 0,508X_1 + 0,417X_2 + 0,607X_3$  yang berarti :

- 1) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,508. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).
- 2) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,417. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin meningkat pemberian insentif kepada karyawan, maka semakin meningkat prestasi kerja

karyawan pada PT. Mitra Prodin (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

- 3) Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,607. Berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin (dengan asumsi variabel independen lainnya konstan).

**5.1.2. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar positif 0,897. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan korelasi, maka koefisien korelasi 0,897 di atas terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,000, yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat. Ini berarti bahwa pengaruh antara disiplin kerja, insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prodin adalah sangat kuat. Karena besarnya koefisien korelasi

tersebut adalah positif, maka arah hubungan antara disiplin kerja, insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Prodin adalah positif. Angka yang positif ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja, insentif dan pelatihan semakin baik, maka kinerja karyawan pada PT. Mitra Prodin akan meningkat.

### 5.1.3. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.11 diperoleh koefisien Adjusted *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,791. Dengan demikian perhitungan determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\% \\ D = 0,791 \times 100\% \\ = 79,1\%$$

Koefisien determinasi sebesar 79,1% berarti disiplin kerja, insentif dan pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 79,1% terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin, sedang sisanya  $100\% - 79,1\% = 20,9\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### 5.1.4. Uji F

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} = 60,454$  dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja, insentif dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

### 5.1.5. Uji t

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,051 dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$ , karena signifikannya 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien disiplin kerja bertanda positif berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja kinerja karyawan di PT. Mitra Prodin.

b. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,231 dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,031 < 0,05$ , karena signifikannya 0,031 lebih kecil dari 0,05 maka insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien insentif bertanda positif berarti variabel insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja kinerja karyawan di PT. Mitra Prodin.

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan sebesar 3,393 dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$ , karena signifikannya 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien insentif bertanda positif berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

kinerja karyawan di PT. Mitra Prodin.

## 5.2. Pembahasan

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin

Hasil uji secara parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,508 untuk disiplin kerja nilai signifikan sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Pongantung (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian dari Ariandy (2017) menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin, dapat diterima.

### 2) Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin

Hasil uji secara parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,417 untuk insentif nilai signifikan sebesar 0,031. Karena nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) berarti terdapat

pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat insentif yang diberikan dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Anthonie (2021) menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penelitian dari Rukmana (2019) menunjukkan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian dari Pongantung (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin, dapat diterima.

### 3) Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Prodin

Hasil uji secara parsial diperoleh koefisien regresi sebesar 0,607 untuk pelatihan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Savitri (2017)

menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 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. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Mitra Prodin, dapat diterima.

## **VI PENUTUP**

### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan berkaitan dengan disiplin kerja, insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin meningkat insentif yang diberikan dari karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diselenggarakan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Prodin.

### **6.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan yang mesti diperbaiki, antara lain:

1. Pengambilan data yang seketika mengurangi kesiapan responden/karyawan untuk menjawab kuesioner yang diberikan, sehingga mengurangi kualitas jawaban ; diberikan responden.
2. Tidak adanya pendampingan dalam menjawab menyebabkan kurangnya pemahaman responden tentang isi pernyataan dari kuesioner yang diajukan.

### **6.3. Saran-saran**

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, insentif dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mitra Prodin, antara lain :

1. Mengingat indikator ketepatan jam pulang kerja merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel disiplin kerja, maka pimpinan pada PT. Mitra Prodin sebaiknya menegur karyawannya baik lisan maupun tertulis untuk lebih menghargai waktu kerja, sehingga karyawan bisa pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Mengingat indikator kemampuan karyawan untuk berkeaktifitas merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari

variabel insentif, maka pimpinan pada PT. Mitra Prodin menyesuaikan pemberian insentif agar sesuai dengan kreatifitas kerja karyawannya.

3. Mengingat indikator pelatihan yang diselenggarakan karena adanya pegawai yang akan menduduki pos atau tugas jabatan baru merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel pelatihan, maka pihak PT. Mitra Prodin lebih sering menyelenggarakan pelatihan ini agar karyawan bersangkutan lebih cepat dapat beradaptasi menyesuaikan tugas dalam tugas barunya.

4. Mengingat indikator kuantitas merupakan variabel yang memiliki skor terendah dari variabel kinerja, maka pihak pimpinan pada PT. Mitra Prodin lebih memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat agar jumlah sejumlah pekerjaan yang ditargetkan bisa direalisasikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Anggriawan, dkk. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Suka Alam Kota Batu Jawa Timur, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 28. No 1.
- Anthonie, Moren Vindi. 2021. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel NDC Resort & SPA Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 1, 2021.
- Ardani, 2017, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (Bkppd) Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan* , 2017, 5 (2): 687-700
- Ariandy, Yordan. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.2 Agustus 2015
- Arikunto Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta*.
- Candrawati, dkk. 2013. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 1. No 2.
- Fiani, Gabriella. 2020. 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). *Jurnal EMBA* Vol.8 No.3 Juli 2020, Hal. 164 -173
- Sukandi P dan Dwiputri Risa Laras, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung. Universitas Tarumanegara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.

- Hasibuan SP. Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jais, Ahmad. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar. Tidak dipublikasikan.
- Jiwo, Wongso dan Hartanto, 2013, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan 3, Rajawali Pers. Depok
- Kastalani, M., & Kerja. P. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. *E-Journal Pemerintahan Integratif*, 3(2),351-364.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mashar, W. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Universitas Pasir Pengaraian Program Studi Manajemen*,
- Notoatmodjo Soekidjo. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Rineka Cipta, Jak
- Nurlela, Wati, L. 2012. *Manajemen Risiko Bisnis*. Jakarta: STIE Muhammadiyah Jakarta.
- Permatasari, Jundah Ayu. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang. (*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 25, No 1, Agustus 2015).
- Pongantung, Hendro. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2438 – 2447
- Priambada, Bangkit. 2011. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang). Universitas Brawijaya Malang
- Rukmana, Yulyta Indra. 2019. 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). *E-SOSPOL* Vol. VI Edisi 1; Januari – April 2019; hal. 49 – 54.
- Saputri, Andini Dwi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional*

- Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2, No. 1, Maret 2021
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. 2015. Hubungan insentif (premi) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(01)
- Simamora Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sofyandi, Heman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-23, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno E, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-6, Kencana, Jakarta.
- Tanjung. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPEC
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Yoder, Dale. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Yulianti, Yeri. 2017. Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganya. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 18, No. 01, Juli 2017.