

---

**PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP  
INSENTIF PADA PT. INDOKENCANA SATERIA JAYA Tbk. TANJUNG  
MORAWA DELI SERDANG**

---

Rita Elvina Lubis<sup>1</sup>, Toni Hidayat<sup>2</sup><sup>1,2</sup> Faculty of Economics, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.[ritaelvinalubis@gmail.com](mailto:ritaelvinalubis@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received: 2 March 2022 Revised: 30 March 2022 Approved: 15 April 2022</p> <p>Keywords: Disiplin Kerja, Komitmen Karyawan, Insentif</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya Tbk. Tanjung Morawa Deli Serdang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Jl. Industri No.71 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2020 sampai dengan September 2021. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk sebanyak 264 orang. Hasil menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 159 karyawan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian dengan uji secara parsial bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar <math>6,667 &gt; 1.6544</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk Tanjung Morawa Deli Serdang. Komitmen Karyawan memiliki nilai t hitung sebesar <math>7,864 &gt; 1.6544</math>, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk Tanjung Morawa Deli Serdang. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung (<math>165.180 &gt; F</math> tabel (<math>3,05</math>)) artinya secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk Tanjung Morawa Deli Serdang. Hasil analisis koefisien determinasi (<math>R^2</math>) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan memberikan pengaruh terhadap terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk Tanjung Morawa Deli Serdang dengan nilai sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen karyawan yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang

dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Tiga level strategi perusahaan yang dikenal antara lain strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bilakaryawannya memiliki prestasi yang baik. Prestasi yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula dari karyawannya.

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Namun untuk menumbuhkan komitmen pada karyawan, perusahaan perlu untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dan karyawan harus menyesuaikan dengan budaya perusahaan yang ada. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Jika diamati yang terjadi di Indonesia menunjukkan disatu sisi banyak perusahaan yang telah menetapkan komitmen karyawan namun masih lemah dalam menerapkan kepada karyawan, disisi lain kenyataan juga menunjukkan bahwa lebih banyak perusahaan yang belum mempunyai dan menetapkan komitmen karyawan ketimbang yang sudah menerapkan sehingga mempengaruhi laju tumbuhnya komitmen karyawan. Fenomena tersebut menyiratkan kurang disadari fungsi, peran dan manfaat komitmen karyawan bagi proses tumbuh kembangnya setiap karyawan sehingga banyak karyawan yang gagal bersaing dengan karyawan lainnya bahkan perusahaan bubar ditengah perjalanan dalam mewujudkan visi dan misinya. Dari ulasan diatas makin menjadi jelas bahwa salah satu faktor yang membedakan perusahaan satu dengan yang lain adalah komitmen karyawannya dan karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap sikap dan perilaku karyawan didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilannya setiap karyawan perlu meningkatkan disiplin kerja dan komitmen karyawan dari seluruh karyawan agar terciptanya insentif yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Dengan komitmen yang tinggi, karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena akan menekan biaya rekrutmen. Didalam sebuah perusahaan, komitmen dari karyawan sangat penting untuk menjadi perhatian perusahaan karena akan berpengaruh terhadap insentif, kinerja yang dihasilkan, prestasi yang dihasilkan serta rendahnya perputaran karyawan yang terjadi karena karyawan merasa sudah nyaman dan puas bekerja dalam perusahaan tersebut.

**Tabel 1 Data Pra Survey  
Pt. Indokencana Sateria Jaya, Tbk**

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
Displin Kerja					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	1	50%	15	50%
2.	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.	13	48%	17	52%
3.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	5	16%	25	84%
4.	Saya selalu taat terhadap peraturan perusahaan	10	40%	20	60%
Komitmen Karyawan					
1.	Saya memiliki keinginan kuat tetap sebagai anggota perusahaan seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di dalam perusahaan begitu pula sebaliknya.	10	40%	20	60%
2.	Saya mempunyai keinginan untuk melakukan tindakan atas nama perusahaan	4	13%	26	87%
3.	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.	10	40%	20	60%
4.	Saya tidak akan melakukan kemangkiran pada saat bekerja tanpa alasan tertentu	1	50%	15	50%
Insentif					
1	Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif	22	72%	8	28%
2	Insentif juga dapat ditentukan oleh waktu kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	13	48%	17	52%

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
3	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	10	35%	20	65%
4	Perubahan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan	8	28%	22	72%
5	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	1	50%	15	50%

Sumber : Karyawan PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang 2021.

Menurut Pra Riset yang dilakukan peneliti kepada 30 orang karyawan bahwa dengan disiplin kerja dan komitmen karyawan sangat berpengaruh terhadap insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Hal ini dapat dilihat dari hasil data pra survey yang dilakukan peneliti bahwasannya didalam disiplin kerja masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pertanyaan dari indikator disiplin kerja yaitu “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” sebanyak 15 orang (50%). Hal ini membuktikan bahwasannya pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk masih ada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Hasil dari data prasurvey pada indikator komitmen karyawan bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Saya tidak akan melakukan kemangkiran pada saat bekerja tanpa alasan tertentu” sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwasannya masih ada karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, yang melakukan kemangkiran pada saat bekerja, ini menunjukkan bahwasannya masih rendahnya komitmen karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Pada hasil data pra survey didalam indikator insentif bahwasannya masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan” sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk masih belum merasa adil terhadap insentif yang diberikan oleh PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, kepada karyawannya.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan komitmen karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berikut daftar absensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Data Absensi Karyawan  
Pt. Indokencana Sateria Jaya, Tbk**

No	Tahun 2021	Jumlah Karyawan	Absensi					
			Sakit	%	Izin	%	Alfa	%
1	April	159	4	2,5%	3	1.9%	2	1,2%
2	Mei	159	5	3,1%	2	1,2%	4	2,5%
3	Juni	159	1	0,6%	4	2,5%	1	0,6%
4	Juli	159	3	1.9%	3	1.9%	3	1.9%
5	Agustus	159	5	3,1%	1	0,6%	4	2,5%

Sumber : PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang 2021.

Melihat dari data diatas, bahwa absensi karyawan dari bulan April sampai bulan Agustus 2021, dimana diketahui bahwa keseluruhan karyawan pada setiap bulannya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan bahwa kurangnya disiplin kerja dan komitmen karyawan PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan akan mempengaruhi insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Berikut akan dijelaskan data insentif karyawan pada tabel 1.3 berikut.

**Tabel 3 Data Insentif Karyawan  
Pt. Indokencana Sateria Jaya, Tbk**

Bulan	Target Produksi (Pcs / Jam)	Produksi	Selisih Target Produksi	Jumlah Insentif (/Bulan)
April	800 Pcs / Jam	760 Pcs / Jam	- 40 Pcs / Jam	Rp.300.000
Mei	800 Pcs / Jam	823 Pcs / Jam	23 Pcs / Jam	Rp.300.000
Juni	800 Pcs / Jam	754 Pcs / Jam	- 46 Pcs / Jam	Rp.300.000
Juli	800 Pcs / Jam	789 Pcs / Jam	- 11 Pcs / Jam	Rp.300.000
Agustus	800 Pcs / Jam	870 Pcs / Jam	70 Pcs / Jam	Rp.300.000

Sumber : PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang 2021.

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah produk yang dihasilkan masih ada yang belum mampu melebihi target, terlihat di bulan April, Juni dan Juli, dikarenakan karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan juga dikarenakan karyawan masih belum merasa adil akan besarnya pemberian insentif yang diberikan PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, kepada karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa insentif akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan komitmen karyawan pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dengan adanya pengaruh disiplin kerja dan komitmen karyawan Terhadap insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan

Terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya Tbk. Tanjung Morawa Deli Serdang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Jl. Industri No.71 Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2020 sampai dengan September 2021. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk sebanyak 264 orang. Hasil menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 159 karyawan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian ini.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Diketahui bahwa  $r_{tabel}$  menggunakan taraf signifikan  $n = 30$  responden sehingga diperoleh ( $df = n-2$ ), dengan taraf signifikansi 5% atau sama dengan 0,05 sehingga  $r_{tabel}$  yang didapatkan yaitu sebesar = 0,30 (Sugiyono, 2017).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X')**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Validitas
Item 1	0,798	0,30	Valid
Item 2	0,808	0,30	Valid
Item 3	0,763	0,30	Valid
Item 4	0,781	0,30	Valid
Item 5	0,683	0,30	Valid
Item 6	0,624	0,30	Valid
Item 7	0,800	0,30	Valid
Item 8	0,699	0,30	Valid
Item 9	0,637	0,30	Valid
Item 10	0,747	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari table 4 diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada item 2 sebesar 0,808, dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,808 > r_{tabel} 0,30$  dan nilai terendah pada item 6 sebesar 0,624, dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,624 > r_{tabel} 0,30$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan ( $X^2$ )**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Validitas
Item 1	0,898	0,30	Valid
Item 2	0,885	0,30	Valid
Item 3	0,916	0,30	Valid
Item 4	0,885	0,30	Valid
Item 5	0,916	0,30	Valid
Item 6	0,898	0,30	Valid
Item 7	0,929	0,30	Valid
Item 8	0,743	0,30	Valid
Item 9	0,911	0,30	Valid
Item 10	0,885	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 5 diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada item 5 sebesar 0,916, dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,916 > r_{tabel} 0,30$  dan nilai terendah pada item 8 sebesar 0,743, dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,743 > r_{tabel} 0,30$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (Y)**

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Validitas
Item 1	0,748	0,30	Valid
Item 2	0,876	0,30	Valid
Item 3	0,580	0,30	Valid
Item 4	0,711	0,30	Valid
Item 5	0,662	0,30	Valid
Item 6	0,699	0,30	Valid
Item 7	0,605	0,30	Valid
Item 8	0,881	0,30	Valid
Item 9	0,702	0,30	Valid
Item 10	0,648	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari table 6 diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada item 8 sebesar 0,881, dimana hasil analisis  $r_{hitung} 0,881 > r_{tabel} 0,30$  dan nilai terendah pada item 3 sebesar 0,580, dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,580 > r_{tabel} 0,30$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

Selanjutnya untuk mendapatkan instrumen yang reliabel, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$ .

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sup>1</sup> )	0,904	Reliabel
Komitmen Karyawan (X <sup>2</sup> )	0,970	Reliabel
Insentif (Y)	0,891	Reliabel

Sumber: hasil penelitian, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

### Uji regresi linear sederhana

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Insentif. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.457	2.015		2.212	.028		
	Disiplin Kerja	.389	.058	.412	6.667	.000	.538	1.860
	Komitmen Karyawan	.501	.064	.486	7.864	.000	.538	1.860

a. Dependent Variable: Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan pada tabel 8 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,457 + 0,389 X^1 + 0,501 X^2 + e$$

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 4,457, b1 sebesar 0,389 dan b2 sebesar 0,501 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,457 + 0,389 X^1 + 0,501 X^2 + e$ , Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 4,457 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan bernilai 0 maka Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Pada PT. Indokencana Sateria Jaya,Tbk adalah sebesar 4,457.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja = 0,389 artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Insentif akan meningkat 0,389.
3. Koefisien regresi Komitmen Karyawan = 0,501 artinya jika variabel Komitmen Karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Insentif akan meningkat sebesar 0,501.

### Uji parsial (uji t)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil uji parsial(uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.457	2.015		2.212	.028		
	Disiplin Kerja	.389	.058	.412	6.667	.000	.538	1.860
	Komitmen Karyawan	.501	.064	.486	7.864	.000	.538	1.860

a. Dependent Variable: Insentif

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada n = 159 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.6544. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,412, dimana nilai T-hitung > T-tabel (6,667 > 1.6544) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Insentif maka Ha1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,486, dimana nilai T-hitung > T-tabel (7,864 > 1.6544) dan signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 artinya Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Insentif maka Ha2 diterima.

### Uji Simultan (uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil uji Simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.322	2	507.661	165.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	479.446	156	3.073		
	Total	1494.767	158			

a. Dependent Variable: Insentif

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 10 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 165.180 Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : 2, dk penyebut : 156-2-1 (5%; 2; 156;  $F_{tabel}$  3,05) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,05. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (165.180) >  $F_{tabel}$  (3,05), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja ( $X^1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X^2$ ) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Insentif (Y).

### Uji koefisien determinasi (R Square)

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai R Square/*Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R Square berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.679	.675	1.753

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,679 hal ini berarti 67,9% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya (100% - 67,9% = 32,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan mempengaruhi insentif pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, secara signifikan. Diperkuat dengan hasil uji F  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $165.180 > 3,05$ . Dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji ini  $R^2$  sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan komitmen karyawan sebesar 67,9%. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan komitmen karyawan yang tinggi perusahaan secara bersamaan akan meningkatkan insentif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdi Sugiarto & Iqbal Ramadhan (2021) yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara”. Persamaanya yaitu terdapat pada variabel penelitian yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Insentif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel dan lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu variabelnya yaitu Produktivitas Kerja dan dilaksanakan di PT. Infomedia Nusantara sedangkan penelitian ini variabelnya yaitu Komitmen Kerja dan dilaksanakan di PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $6,667 > 1.6544$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung sebesar  $7,864 > 1.6544$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk dengan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  sebesar  $(165.180 > 3,05) > F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Insentif Pada PT. Indokencana Sateria Jaya, Tbk.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- Herawati Dkk. 2014. Viabilitas Pertanian Organik Dibandingkan Dengan Pertanian Konvensional. Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Katolik Parahyangan. Perjanjian No: llii/Lppm/2014-03/48-P.

- Imam G, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Lijan poltak sinambela (2017:239) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo & Suad Husnan, (2012), Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Robbins dan Judge, 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Prabu, Anwar (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia,. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Syamsuri. (2014). Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. (2014), *Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*, Andi Offset, Yogyakarta.