

PENGARUH PENERAPAN SANKSI, KOMITMEN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH KISARAN

Tari Inggri Chania¹, Aris Siregar², Rozali³, Tedi Pahlevi⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan melalui metode sampel jenuh sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji-F, secara serempak penerapan sanksi, komitmen dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $F_{hitung} (93,598) > F_{tabel} (2,95)$. Hasil uji-t, penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,820) > t_{tabel} (2,045)$, komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,829) > t_{tabel} (2,045)$ dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,657) > t_{tabel} (2,045)$. Uji- R^2 menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,854, artinya penerapan sanksi, komitmen dan insentif mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 85,4% sedangkan 14,6% selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci : Penerapan Sanksi, Komitmen, Insentif, Disiplin Kerja

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dan tidak dapat dipisahkan oleh aktivitas perusahaan. Sebagai seorang tenaga kerja, karyawan memiliki hak yang harus diserahkan perusahaan, namun harus terlebih dahulu mengutamakan kewajiban seperti melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga hak-hak yang diterima oleh karyawan merupakan suatu balas jasa atas segala hasil yang telah dilakukannya.

PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran (distributor) produk *P&G* yang diproduksi oleh PT. *Procter and Gamble Home Product* Indonesia seperti popok bayi, pengharum pakaian, pembalut wanita, shampo hingga pisau cukur. Setiap karyawan di PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran diwajibkan untuk menerapkan disiplin kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kegiatan distribusi produk yang dilakukan oleh karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran mengalami penurunan disiplin kerja pada beberapa bulan terakhir. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan dengan pimpinan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran, sejumlah karyawan melakukan pelanggaran disiplin kerja, mulai dari absen tanpa keterangan, keterlambatan jam masuk, jumlah kunjungan yang tidak sesuai instruksi pimpinan hingga karyawan yang salah dalam *input* data penjualan.

Terjadinya hal yang menyebabkan pelanggaran disiplin kerja oleh karyawan membuat turunya pendapatan perusahaan. Padahal, PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran adalah distributor tunggal untuk produk-produk *P&G* di Kabupaten Asahan.

Penerapan sanksi berdasarkan ketentuan yang harus dilaksanakan oleh karyawan apabila melakukan

pelanggaran terhadap kewajiban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penerapan sanksi di PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran meliputi tunjangan akomodasi yang tidak diserahkan bagi karyawan yang tidak memenuhi target penjualan pada divisi komersial, penambahan jam kerja tanpa uang lembur bagi divisi personalia karena salah melakukan rekapitulasi dan tabulasi data serta mengganti produk yang hilang terhadap karyawan yang bertugas pada divisi gudang.

Komitmen yang dijalankan karyawan di PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran belum terlihat karena adanya indikasi minimnya semangat kerja yang disebabkan sebagian karyawan dalam masa percobaan (*on job training*) serta mengeluh ketika adanya kebijakan perusahaan untuk masuk kerja di hari sabtu.

Selama periode Januari hingga Maret 2021, penjualan atau pendistribusian produk *P&G* yang dilakukan divisi komersial mengalami penurunan cukup tajam. Berbagai alasan karyawan mulai dari pandemi *Covid-19* hingga jumlah grosir dan kios yang tidak menerima distribusi produk menjadi pernyataan yang disampaikan kepada para atasan. Dengan kondisi tersebut, insentif tidak dapat diberikan kepada karyawan. Disamping itu, laporan-laporan yang dilakukan oleh divisi personalia banyak yang kosong karena tidak adanya aktivitas distribusi yang dilakukan selama periode tersebut.

Disiplin kerja merupakan cara seorang karyawan dalam menerapkan prosedur yang ditetapkan perusahaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan di dalam lingkungan kerjanya. Disiplin kerja karyawan di PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga berdampak pada penurunan angka penjualan dan pendapatan perusahaan.

Penerapan Sanksi

Pengertian penerapan sanksi menurut Rivai (2011) merupakan pemberlakuan hukuman disiplin yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi kepada seorang karyawan apabila melakukan pelanggaran peraturan yang telah diatur oleh organisasi atau perusahaan.

Penerapan sanksi Afandi (2018) ialah suatu prosedur hukuman yang akan diberikan kepada karyawan sebagai akibat pelanggaran prosedur kerja yang telah disetujui dan disepakati bersama antara manajemen perusahaan dengan para karyawannya.

Menurut Afandi (2018), penerapan sanksi memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Komitmen perusahaan, prosedur pembentukan peraturan dalam lingkungan kerja perusahaan melibatkan penerapan sanksi yang berguna untuk menciptakan kualitas dan kuantitas kerja.
2. Mencegah penyimpangan, terbentuknya suatu prosedur yang diterapkan perusahaan tidak lain sebagai upaya agar karyawan menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya.
3. Peringatan bagi karyawan, terjadinya tindakan di luar kewenangan perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Komitmen

Komitmen menurut Zurnali (2010) adalah perasaan yang kuat dan erat yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui maksud dan penilaian dari suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran serta karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Kuncoro (2005) pengertian komitmen adalah keterlibatan dan loyalitas dari seorang karyawan terhadap organisasi dimana tempat dirinya bekerja.

Menurut Kuncoro (2005), terdapat lima indikator seorang karyawan melakukan komitmen, yaitu:

1. Bersedia lembur, karyawan yang bersedia lembur demi menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi atau perusahaan tanpa mendapatkan upah tambahan maupun paksaan dari pimpinan.
2. Mentaati peraturan, menjalankan seluruh peraturan dan menerapkan standar operasional perusahaan (SOP) tanpa ada pengawasan ekstra dari pimpinan organisasi atau perusahaan.
3. Memberikan ide dan saran, bersedia melakukan musyawarah/pertemuan dan memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan kemakmuran organisasi atau perusahaan.
4. Kemampuan kerja, kesanggupan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bersifat individu maupun kerja tim dan memenuhi capaian yang telah ditetapkan dengan waktu yang relatif singkat.

Insentif

Menurut Hariandja (2002), insentif ialah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima.

Insentif menurut Wangso dan Harsono (2003) ialah balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja.

Menurut Panggabean (2007), indikator insentif yaitu:

1. Kinerja yang dihasilkan, seberapa besar kemampuan seorang karyawan melaksanakan kewajibannya serta melihat prestasi kerja selama masa tertentu.
2. Masa kerja, besar kecilnya insentif yang dihitung apabila semakin

lama seorang karyawan mengabdikan pada organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula insentif akan diberikan.

3. Kebutuhan, pemberian insentif dengan dasar pekerjaan yang berada di luar kantor atau lingkungan kerja, biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar kota untuk waktu yang lama.
4. Kelayakan, insentif yang diberikan melalui penilaian antara hasil yang diperoleh dengan keuntungan organisasi atau perusahaan.
5. Evaluasi jabatan, pemberian nominal insentif berdasarkan posisi jabatan seorang karyawan sehingga besar kecilnya tergantung posisi jabatan yang dimilikinya.

Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah pelaksanaan pedoman kerja yang diberikan oleh manajemen pada anggota organisasional. Sedangkan disiplin kerja menurut Dessler (2009) ialah kewaspadaan yang dilakukan karyawan pada setiap kesempatan bekerja dengan prosedur adalah pedoman dan hasil yang sesuai sebagai tujuannya.

Menurut Dessler (2009), disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

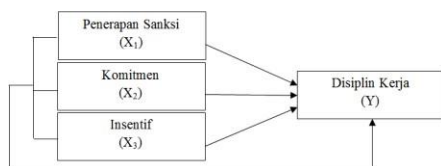
1. Hasil yang dicapai, menunjukkan rendahnya hasil kerja yang diproduksi diduga karena rasa jenuh, malas dan masalah pribadi atau dengan perusahaan.
2. Kehadiran, jumlah absensi yang dinilai sudah diluar batas kewajaran yang dapat menurunkan persentase kinerja seseorang.
3. Kelalaian, pekerjaan yang belum selesai padahal waktu yang diberikan sudah disesuaikan dengan tingkat kesulitan serta terjadinya angka kecelakaan kerja

yang tinggi karena tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) pada setiap proses produksi.

4. Pencurian, hilangnya bahan baku dan tidak diketahui dimana. disebabkan karena adanya tingkat kewaspadaan yang kurang.
5. Konflik internal, adanya konflik antar pegawai atau dengan atasan/bawahan merupakan hal yang harus dilakukan *coaching* dan evaluasi.

Kerangka Konseptual

Adanya suatu masalah atau gejala terhadap variabel penelitian merupakan titik awal terlaksananya sebuah penelitian. Menurut Riduwan (2010), kerangka konseptual menerangkan seluruh komponen materi yang diikutsertakan dalam sebuah penelitian, yaitu kaitannya antara seluruh komponen penelitian sehingga alur yang dikaji dan diteliti terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas.



Hipotesis

H_1 : Penerapan sanksi, komitmen dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran.

H_2 : Penerapan sanksi, komitmen dan insentif berpengaruh secara serempak terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran.

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:27), penelitian kuantitatif merupakan bentuk penyajian data secara angka, mulai dari

pengumpulan data, pengolahan data serta cara menyajikan data tersebut dan jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu jenis dan sifat penelitian yang menjelaskan hasil penelitian statistik melalui uraian penjelasan pada setiap data yang telah diperoleh.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.158, Kelurahan Kisaran Naga, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan. Dan dimulai pada bulan Januari hingga Mei 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran yang berjumlah 32 karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penggunaan teknik ini karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan, tidak termasuk pimpinan perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data jumlah karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran melalui dokumen pada divisi personalia.
2. Fenomena permasalahan yang terjadi melalui hasil pengamatan karyawan.
3. Data hasil tanggapan responden melalui kuesioner yang disebar.
4. Buku manajemen SDM dan metode penelitian, yaitu sebagai sumber pustaka melalui teori-teori yang berhubungan dengan variabel dan metodologi

penelitian serta menjadi resensi yang ditulis pada daftar pustaka.

5. *Internet*, yaitu sebagai sumber untuk melakukan verifikasi terhadap hasil penulisan pada proposal dan skripsi yang berfungsi untuk membedakan hasil tulisan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sehingga tidak terjadi duplikasi terhadap hasil tulisan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Mengamati subjek penelitian dan objek penelitian serta melakukan wawancara dengan berbagai narasumber yang berkompeten seperti beberapa karyawan dan pimpinan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran.
2. Melakukan pembagian kuesioner yang berisi sejumlah item pernyataan yang terdapat pada indikator di setiap variabel penelitian kepada karyawan yang ditentukan sebagai responden serta melakukan tabulasi dan pengolahan data.
3. Melakukan pengetikan hasil penelitian terdahulu sebagai sumber yang relevan untuk dibandingkan dengan hasil penelitian nantinya.
4. Membaca dan mencatat kutipan teori para ahli yang terdapat pada buku-buku manajemen SDM untuk mengetahui definisi dan serangkaian materi yang dapat dijadikan tulisan dalam proposal atau skripsi ini.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Jumlah responden dalam uji validitas yaitu 32 orang. Item pernyataan dinyatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} . Nilai r_{hitung} dihasilkan melalui statistik pengolahan data sedangkan nilai r_{tabel} melalui tabel r koefisien korelasi sederhana dengan rumus $n - 2$ (berdasarkan bentuk pengujian dua arah dengan

signifikansi 5% atau 0,05) sehingga nilai r_{tabel} adalah $32 - 2 = 30$ yaitu 0,3494.

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan / Hasil
P1	0,699	0,3494	Valid
P2	0,724	0,3494	Valid
P3	0,825	0,3494	Valid
P4	0,390	0,3494	Valid
P5	0,471	0,3494	Valid
P6	0,613	0,3494	Valid
P7	0,404	0,3494	Valid
P8	0,386	0,3494	Valid
P9	0,461	0,3494	Valid
P10	0,499	0,3494	Valid
P11	0,619	0,3494	Valid
P12	0,441	0,3494	Valid
P13	0,413	0,3494	Valid
P14	0,627	0,3494	Valid
P15	0,354	0,3494	Valid
P16	0,514	0,3494	Valid
P17	0,363	0,3494	Valid

Berdasarkan data statistik uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel di atas, seluruh pernyataan dinyatakan valid dimana setiap item pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) > 0,3494 (r_{tabel}).

Uji Reliabilitas

Adapun variabel yang akan dilakukan pengujian pada penelitian ini adalah penerapan sanksi (X_1), komitmen (X_2), insentif (X_3) dan disiplin kerja (Y). Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

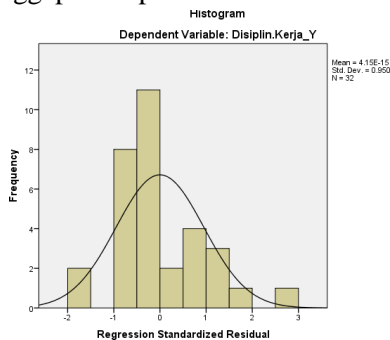
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Ket
Penerapan Sanksi (X_1)	0,839	> 0,60	Reliabel
Komitmen (X_2)	0,755	> 0,60	Reliabel
Insentif (X_3)	0,728	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,771	> 0,60	Reliabel

Setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti penerapan sanksi (0,839), komitmen (0,755), insentif (0,728) dan disiplin kerja (0,771) > 0,60, artinya variabel penelitian yang terdiri dari penerapan sanksi, komitmen, insentif dan disiplin kerja dapat digunakan atau reliabel.

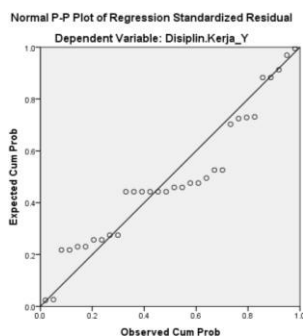
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengukuran terhadap pola sebaran

data yang terjadi pada seluruh tanggapan responden.



Garis lengkung melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.36575613
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.191
	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Nilai *A.symp.Sig* 0,192 > 0,05, artinya data penelitian ini terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

Coefficients^a

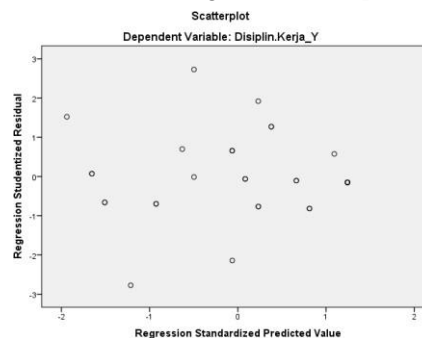
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Penerapan.Sanksi_X1	.140	7.167
Komitmen_X2	.236	4.241
Insentif_X3	.377	8.053

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja_Y

Berdasarkan *output* yang dihasilkan pada tabel 4.15 di atas, setiap variabel bebas menghasilkan nilai *tolerance* seperti penerapan sanksi (0,140), komitmen (0,236) dan insentif (0,377) > 0,1. Sementara nilai VIF penerapan sanksi (7,167), komitmen (4,241) dan insentif (8,053) < 10, artinya sebaran data yang terjadi pada penelitian ini terhindar dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Teknik mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*)



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk

meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan skala interval.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.304	1.140	
1 Penerapan.Sanksi_X1	.261	.092	.291
Komitmen_X2	.258	.091	.225
Insentif_X3	.497	.136	.510

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja_Y

$$Y = 2,304 + 0,261X_1 + 0,258X_2 + 0,497X_3$$

1. Konstanta menghasilkan nilai sebesar 2,304, artinya apabila setiap variabel bebas, yaitu penerapan sanksi (X_1), komitmen (X_2), insentif (X_3), menghasilkan nilai yang tetap (konstan), maka disiplin kerja tetap sebesar 2,304.
2. Koefisien regresi yang dihasilkan penerapan sanksi (X_1) sebesar 0,261, artinya apabila penerapan sanksi (X_1) bertambah senilai satu satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat senilai 0,261 kali satu satuan.
3. Koefisien regresi yang dihasilkan komitmen (X_2) sebesar 0,258, artinya apabila komitmen (X_2) bertambah senilai satu satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat senilai 0,258 kali satu satuan.
4. Koefisien regresi yang dihasilkan insentif (X_3) sebesar 0,497, artinya apabila insentif (X_3) bertambah senilai satu satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat senilai 0,497 kali satu satuan.

Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial dilakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} melalui uji dua arah dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Nilai t_{hitung} berasal dari *output* statistik sedangkan t_{tabel}

berdasarkan rumus: $df = n - k = 32 - 3 = 29$ menjadi 2,045 berdasarkan titik persentase distribusi t .

Model	t	Sig.
(Constant)	2.021	.053
1 Penerapan.Sanksi_X1	2.820	.009
Komitmen_X2	2.829	.009
Insentif_X3	3.657	.001

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja_Y

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,820 > 2,045$) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial penerapan sanksi (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,829 > 2,045$) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial komitmen (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,657 > 2,045$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial insentif (X_3) berpengaruh terhadap disiplin kerja serta menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karena menghasilkan nilai nilai t_{hitung} ($3,657$) tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Uji Serempak (Uji-F)

Uji serempak (uji-F) menjelaskan korelasi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. penelitian ini menjelaskan hubungan penerapan sanksi (X_1), komitmen (X_2), insentif (X_3) terhadap disiplin kerja (Y). Nilai F_{hitung} berasal dari *output* statistik sedangkan F_{tabel} berdasarkan rumus: $df = (n - k) - Y$, sehingga nilai F_{tabel} $(32 - 3) - 1 = 28$ menjadi 2,95 berdasarkan titik persentase distribusi F .

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	95.353	3	31.784	93.598	.000 ^b
1 Residual	4.147	28	.148		
Total	99.500	31			

a. Dependent Variable: Disiplin.Kerja_Y
b. Predictors: (Constant), Insentif_X3, Komitmen_X2, Penerapan.Sanksi_X1

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (93,598 > 2,95) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara serempak penerapan sanksi (X_1), komitmen (X_2), insentif (X_3) berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (uji- R^2), yaitu uji yang dilakukan untuk melihat besarnya persentase pengaruh yang dihasilkan penerapan sanksi (X_1), komitmen (X_2), insentif (X_3) terhadap disiplin kerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.979 ^a	.958	.854	.385

a. Predictors: (Constant), Insentif_X3, Komitmen_X2, Penerapan.Sanksi_X1
b. Dependent Variable: Disiplin.Kerja_Y

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,854, artinya penerapan sanksi, komitmen dan insentif mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 85,4% sedangkan 14,6% selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga pengaruh yang dihasilkan penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja sangat kuat karena $R^2 > 0,5$.

Pengaruh Penerapan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji-t, secara parsial penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,820) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05.

Teori menurut Rivai (2011;337) bahwa penerapan sanksi merupakan pemberlakuan hukuman disiplin yang diberikan pimpinan perusahaan atau organisasi kepada seorang karyawan apabila melakukan pelanggaran peraturan yang telah diatur oleh organisasi atau perusahaan. Penerapan sanksi di PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran meliputi tunjangan akomodasi yang tidak diserahkan bagi karyawan yang tidak memenuhi target penjualan pada divisi komersial, penambahan jam kerja tanpa uang lembur bagi divisi personalia karena salah melakukan rekapitulasi dan tabulasi data serta mengganti produk yang hilang terhadap karyawan yang bertugas pada divisi gudang.

Fenomena tersebut dibuktikan melalui regresi linear berganda dimana nilai yang dihasilkan oleh penerapan sanksi adalah positif sehingga semakin ketat dalam penerapan sanksi yang dilakukan oleh PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran, maka disiplin kerja akan semakin meningkat serta pengujian secara parsial yang membuktikan hipotesis (H_1) bahwa penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Etty Siswanti (2016) bahwa hasil uji-t, sanksi pekerjaan berpengaruh pada disiplin kerja karena nilai t_{hitung} (3,605) > t_{tabel} (1,67) serta Mega Meri Mustika (2019), nilai t_{hitung} (5,051) > t_{tabel} (1,66), artinya terdapat pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji-t, secara parsial komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,829) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05.

Teori menurut Zurnali (2010), komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat yang dimiliki oleh seorang karyawan melalui maksud dan penilaian dari suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran serta karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Keluhan beberapa karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran karena terdapat kebijakan perusahaan untuk masuk kerja di hari sabtu sehingga tidak memiliki semangat untuk melaksanakan aktivitas.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan komitmen pada analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa komitmen yang diterapkan karyawan akan memberikan peningkatan disiplin kerja secara nyata serta dibuktikan juga dari hasil uji parsial bahwa komitmen signifikan mempengaruhi disiplin kerja sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja (H_1) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rindi Andhika (2018) bahwa hasil uji-t, adanya pengaruh komitmen organisasi pada disiplin kerja karena nilai t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (1,68) serta Zhara Mauli Hermaya (2018), komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} (4,659) > t_{tabel} (1,98).

Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji-t, secara parsial insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (3,657) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.

Teori menurut Hariandja (2002), insentif ialah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Selama periode Januari hingga Maret 2021, penjualan atau

pendistribusian produk P&G yang dilakukan divisi komersial mengalami penurunan cukup tajam. Berbagai alasan karyawan mulai dari pandemi Covid-19 hingga jumlah grosir dan kios yang tidak menerima distribusi produk menjadi pernyataan yang disampaikan kepada para atasan. Dengan kondisi tersebut, insentif tidak dapat diberikan kepada karyawan.

Koefisien regresi yang dihasilkan insentif yaitu positif dan menjadi faktor yang mampu meningkatkan disiplin kerja serta secara parsial insentif signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan paling dominan diantara faktor lainnya sehingga pembuktian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja (H_1) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif Firdaus (2017) menyatakan bahwa hasil uji parsial (uji-t), nilai t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1,99), artinya secara parsial pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji-F, secara serempak penerapan sanksi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (93,598) > F_{tabel} (2,95) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif Firdaus (2017) bahwa nilai F_{hitung} (29,402) > F_{tabel} (3,20) sehingga secara serempak pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, Etty Siswanti (2016), kepemimpinan dan sanksi pekerjaan berpengaruh

pada disiplin kerja karena nilai F_{hitung} (70,074) > F_{tabel} (3,19), Mega Meri Mustika (2019), nilai F_{hitung} (18,297) > F_{tabel} (2,72) sehingga terdapat pengaruh secara serempak sanksi, *reward* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja, Rindi Andhika (2018), adanya pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karena nilai F_{hitung} (21,256) > F_{tabel} (3,35) serta Zhara Mauli Hermaya (2018), iklim organisasi, komunikasi organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai F_{hitung} (78,596) > F_{tabel} (2,69).

Kesimpulan

1. Uji parsial (uji-t) menghasilkan kesimpulan yaitu penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} (2,820) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_1 diterima, komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} (2,829) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_1 diterima serta insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} (3,657) > t_{tabel} (2,045) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_1 diterima.
2. Uji serempak (Uji-F) menghasilkan kesimpulan yaitu secara serempak penerapan sanksi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (93,598) > F_{tabel} (2,95) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, , maka H_2 diterima.
3. Uji- R^2 menghasilkan kesimpulan yaitu nilai *adjusted R square* sebesar 0,854, artinya penerapan sanksi, komitmen dan insentif mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 85,4% sedangkan 14,6% selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini sehingga

pengaruh yang dihasilkan penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja sangat kuat karena *adjusted R square* > 0,50.

Saran

1. Insentif adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pada penelitian ini, maka disarankan untuk membuat prosedur pemberian insentif yang baru dengan menitikberatkan pada kebutuhan bersama antara perusahaan dan para karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya melakukan evaluasi kepada para karyawan secara periodik dengan cara *briefing* dan *coaching* agar karyawan lebih dekat dengan perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal demi kemajuan perusahaan dan target karyawan.
3. Penerapan sanksi sudah sesuai sehingga harus dipertahankan agar para karyawan memiliki pedoman dan pengendalian diri saat melakukan aktivitas pekerjaannya.
4. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada objek yang berbeda dengan mengangkat fenomena dan faktor-faktor yang sama sebagai bahan perbandingan hasil penelitian atau dapat juga melakukan penelitian pada objek yang sama dengan mengamati fenomena yang berbeda seperti produktivitas kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan efektivitas kerja melalui faktor-faktor seperti pengalaman kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan beberapa faktor lainnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Penerbit Zanafa.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*

- Praktik*. Edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiyono. 2013. *Statistika : Pengantar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surakarta : UNS Press.
- Dessler. G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*, Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariandja, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Pertama, Yogyakarta : YKPN.
- Kuncoro, M. 2005. *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Keempat, Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas*, Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung : Alfabeta.
- Panggabean, M.S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Cetakan Kedelapan, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Metode Penelitian : Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wangso, Jiwo dan Broto Harsono. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Zurnali. C. 2010. *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.

Jurnal Penelitian

- Arif Firdaus, “Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru”, *JOM Fekon, Februari 2017*, Vol.4, No.1 : 311-322.
- Etty Siswanti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Sanksi Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Muara Bulian”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2016*, Vol.16, No.2 : 18-23.
- Mega Meri Mustika, “Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya”, *Jurnal STIE, Oktober 2019*, ISSN : 0854-0985, Vol.4, No.3 : 1-12.
- Rindi Andhika, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan”, *Jurnal Manajemen Tools, Juni 2018*, ISSN : 2088-3145, Vol.9, No.1 : 95-103.
- Zhara Mauli Hermaya, “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang)”, *Diponegoro Journal of Management, 2018*, ISSN : 2337-3792, Vol.7, No.1 : 1-15.