

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Metode *Past-Oriented Evaluation Methods* Pada PT. Pacific Indopalm Industries

Analysis of the Influence of Work Discipline, Organizational Commitment and Employee Incentives on the Performance of Production Employees Using Past-Oriented Evaluation Methods at PT. Pacific Indopalm Industries

Taufik Hidayah Batu Bara^{a,1}, Marwan^{b,2}

^{a,b} Program Studi Teknik Industri, Universitas Potensi Utama, Jl. KL. Yos Sudarso Km.6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
adistabig@gmail.com¹, marwan2192@gmail.com²

ABSTRAK

Riset ini dilaksanakan guna mengevaluasi seberapa jauh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan berdampak pada kinerja sumber daya manusia pada PT. Pacific Indopalm Industries, secara individual ataupun secara serentak. Unit analisis studi ialah tenaga kerja bagian manufaktur korporasi, dengan cuplikan yang diperoleh memanfaatkan metode pencuplikan total atau sensus, berjumlah 60 individu. Variabel independen mencakup disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan insentif karyawan (X3), sementara variabel dependen ialah kinerja karyawan (Y). Informasi dihimpun via pengamatan, angket, serta arsip relevan. Telaah dieksekusi dengan mengaplikasikan regresi linear berganda. Melalui luaran evaluasi individual, skor t bagi disiplin kerja senilai 4,659, komitmen organisasi 2,349, dan insentif karyawan 2,218. Sementara itu, secara simultan, nilai F mencapai 39,567. Temuan menunjukkan bahwa sekitar 66,2% keragaman kinerja karyawan mampu diterangkan oleh ketiga variabel tersebut, sementara porsi sisanya senilai 33,8% terdampak oleh elemen lain di eksternal jangkauan investigasi ini. Secara komprehensif, baik secara individual maupun serentak, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan terkonfirmasi mempunyai dampak konstruktif yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Insentif Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The present research was performed to assess the manner in which work discipline, organizational commitment, and employee incentives influence employee performance within PT. Pacific Indopalm Industries, both individually and simultaneously. The research subjects were the company's production employees, with a sample taken using a saturated or census sampling technique, reaching 60 people. The predictor variables comprise work discipline (X1), organizational commitment (X2), and employee incentives (X3), whereas the criterion variable is employee performance (Y). Information was gathered via observational methods, surveys, and relevant documentation. The evaluation was executed employing multiple linear regression. Derived from the individual assessment outcomes, the t-value for work discipline was 4.659, organizational commitment 2.349, and employee incentives 2.218. Meanwhile, simultaneously, the F-value reached 39.567. The findings indicate that approximately 66.2% of the variance in personnel output is attributable to the three specified predictors, while the residual 33.8% is impacted by additional elements beyond the parameters of this investigation. Comprehensively, independently as well as conjointly, occupational self-control, corporate allegiance, and staff rewards were demonstrated to exert a meaningful constructive impact upon personnel productivity.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Incentives, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam seluruh kegiatannya. Salah satu elemen krusial yang menentukan pencapaian atau kemerosotan sebuah entitas kolektif ialah kinerja karyawan. Kinerja ini menjadi tolok ukur utama pencapaian target organisasi, mengingat karyawan merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh operasional perusahaan. Dengan demikian, krusial untuk entitas tersebut menelaah beragam dimensi yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, antara lain disiplin kerja, komitmen terhadap organisasi, dan insentif karyawan (Amri *et al*, 2021).

Salah satu aspek yang berperan dalam membentuk kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Singodimedjo, sebagaimana dikutip oleh (Sutrisno dan Edy, 2019), mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan individu untuk menaati norma-norma yang berlaku di lingkungannya, dan disiplin ini berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan suatu lembaga. Disiplin kerja mencakup dimensi-dimensi seperti melaksanakan tugas wajib dan menghindari kegiatan terlarang. Penelitian Sutrisno (2019), mengindikasikan yakni disiplin kerja mempunyai pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan. Saat kedisiplinan kokoh, hasil kerja yang baik secara alami akan mengikutinya, sehingga setiap karyawan perlu menyadari pentingnya hal tersebut. Disiplin karyawan juga diperlukan untuk memberikan arahan dalam membangun ketertiban dalam suatu organisasi atau instansi (Deviani *et al*, 2023). Dengan mengamati praktik kerja mereka, kita dapat menilai integritas yang tinggi, yang tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan organisasi dan komitmen yang kuat terhadap instansi (Ismail, 2021).

Lebih lanjut, keterikatan terhadap entitas kolektif pun menjadi elemen vital yang berdampak pada kinerja karyawan. Komitmen ini dapat dipahami sebagai sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan yang mendukung organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan mereka (Jaiswal *et al*, 2019). Kreitner dan Kinicki, sebagaimana dikutip oleh (Putu dan Suartana, 2017), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesepakatan untuk berkontribusi untuk individual, pihak eksternal, gugus, maupun entitas. Insan dengan keterikatan superior berpotensi mempunyai tautan afektif yang erat, merasa sebagai komponen menyatu dalam entitas, dan memiliki kemauan yang kuat untuk bertahan di tengah tantangan. Akibatnya, mereka akan berupaya mengoptimalkan kinerja organisasi, yang pada akhirnya selaras dengan produktivitas (Haryono dan Siswoyo, 2017).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Penelitian Suryadi *et al* (2023), menggambarkan insentif sebagai alat motivasi berupa imbalan materi yang sengaja diberikan kepada pekerja untuk meningkatkan moral dan produktivitas dalam organisasi. Sementara itu, Ibrahim dan Abiddin (2023), memandang insentif sebagai segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka, yang juga berfungsi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja. Penelitian (Hasibuan, 2017), menegaskan bahwa insentif berdampak positif terhadap kinerja karyawan; sumber daya manusia yang merasa diapresiasi serta memperoleh remunerasi sepadan partisipasinya akan kian terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka, begitu pula sebaliknya.

Metode evaluasi berfokus pada masa lalu (*Past-Oriented Evaluation Methods*) merupakan pendekatan yang digunakan untuk menilai kinerja, hasil, atau proses berdasarkan data dan peristiwa yang telah terjadi (Pan, 2024). Metode ini memungkinkan organisasi untuk memahami capaian yang

sudah tercapai dan mengidentifikasi area perbaikan dengan mengandalkan bukti historis (Patton, 2008). Evaluasi ini biasanya digunakan dalam konteks produksi, manajemen proyek, dan pengembangan sumber daya manusia untuk menilai efektivitas strategi dan operasional. Dengan memeriksa rekam jejak kinerja, organisasi dapat merumuskan strategi perbaikan yang lebih mangkus serta mengambil putusan yang kian berbasis data (Stufflebeam dan Shinkfield, 2007).

PT. Pacafic Indopalm Industries merupakan perusahaan yang didirikan atas kerjasama antara *Commotidies House Investment Limited* dari inggris dengan perusahaan dari Republik Yaman. Kegiatan PT. Pacific Indopalm Industries mengolah CPO/CPKO menjadi produk turunannya, *Weight Hopper*, tangki timbun, area bongkar muat sawit, area parkir, serta gudang bahan-bahan pendukung. Dengan teknologi yang mutakhir, PT. Pacific Indopalm Industries memproduksi pengolahan sepenuhnya telah *computerized*. Dimana sebenarnya sistem yang berjalan secara penuh menjaga kualitas produk yang diproduksi selaras dengan parameter yang dikehendaki pelanggan. Entitas ini memiliki aspirasi guna menggapai sasaran dibutuhkan disiplin kerja yang optimal demi mengeskalasi kemangkusan hasil kerja yang paripurna.

Table 1. Rencana Strategi Produksi PT. Pacific Indopalm Industries 2022-2024

Produksi	Target	Realisasi
Produksi Tahun 2022	1.008.000 ton	105%
Produksi Tahun 2023	1.022.000 ton	91%
Produksi Tahun 2024	1.044.000 ton	95%

a. Sumber: PT. Pacific Indopalm Industries

Dilihat pada tabel 1 yang menjelaskan seluruh produksi PT. Pacific Indopalm Industries belum bisa mencapai realisasi yang ditargetkan sebelumnya. Pencapaian realisasi yang berhasil hanya pada produksi tahun 2022 yang melebihi target produksi sebesar 5% dari 1.008.000 ton yang ditargetkan menjadi 1.058.400 ton. Namun, untuk produksi tahun 2023 yang ditergetkan semula 1.020.000 ton yang terealisasi hanya 91% yaitu 928.200 ton. Dan pada produksi tahun 2024 yang ditargetkan 1.044.000 ton hanya terealisasi sebesar 95% yaitu 991.800 ton. Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwasannya PT. Pacific Indopalm Industries belum maksimal pada bagian produksi dalam memberikan performa kerja sehingga berdampak pada target kerja yang nirselaras dengan yang digariskan oleh korporasi.

Banyak peneliti sebelumnya telah meneliti dampak disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan dari studi-studi ini seringkali bervariasi, dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik individu karyawan, dan pendekatan metodologis yang digunakan. Oleh karena itu, studi ini dirancang untuk memberikan wawasan empiris tentang bagaimana ketiga faktor ini memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi tempat studi ini dilakukan. Diharapkan hasilnya akan menyajikan pedoman aplikatif untuk jajaran pimpinan entitas dalam merumuskan regulasi serta taktik yang mangkus guna mengeskalasi kinerja karyawan.

Sejalan dengan uraian di atas, kinerja karyawan berkaitan karib dengan pandangan serta tindak-tanduk individu di lokasi kerja, termasuk komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi biasanya bekerja dengan tekun dan merasa terikat kuat dengan organisasi. Namun, komitmen yang rendah seringkali tercermin dalam tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ketika karyawan mempraktikkan disiplin dengan baik—misalnya, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi, bertanggung jawab, dan mematuhi peraturan—kinerja mereka akan meningkat, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian ini sendiri didorong oleh pengakuan bahwa kinerja karyawan ialah faktor fundamental pencapaian entitas, selain rintangan semisal disiplin

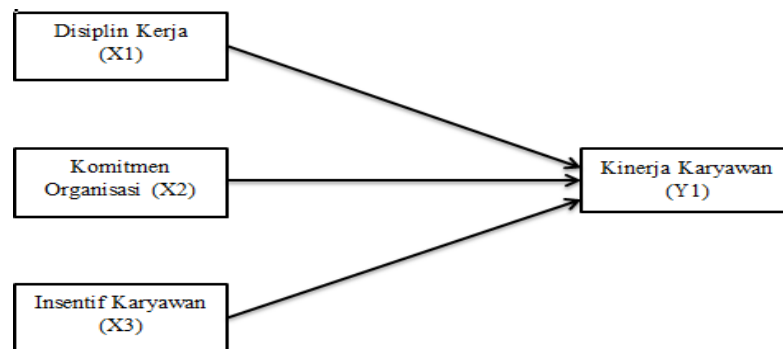
kerja yang rendah, komitmen organisasi yang rapuh, serta insentif yang tidak memadai dalam perusahaan.

2. METODE

Riset ini bersifat penelitian kuantitatif dimana riset ini bersifat kuantitatif disebabkan pengambilan data menggunakan kuesioner dan observasi *job description* pada sampel yang terpilih untuk mengetahui disiplin kerja, komitmen organisasi dan insentif karyawan pekerja untuk sebuah mengetahui pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.

A. Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep penelitian ialah elaborasi gejala atas entitas yang menjadi problematika yang bakal dikaji yang bisa diuraikan melalui ilustrasi berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Sumber: Olahan Peneliti)

Dari gambar 1. Kerangka Konseptual diatas dapat dijabarkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Dan ketiga variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

B. Metode pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada studi ini ialah telaah dokumen melalui pengambilan data bersifat dokumen, seperti profile perusahaan, dokumentasi lapangan, *job description* posisi, dan jenis dokumentasi lainnya; Melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan yang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui jenis pekerjaan yang dilakukan, lama waktu pekerjaan dilakukan, serta frekuensi kerja yang diterima; Menyebarkan dan memberikan angket pertanyaan bagi partisipan guna diisi yang mana angket yang didistribusikan pada studi ini meliputi instrumen angket disiplin kerja, komitmen organisasi, insentif karyawan dan kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi riset ialah seluruh karyawan yang berada di bagian produksi pada PT Pacific Indopalm Industries. Penentuan cuplikan pada studi ini mengaplikasikan metode pencuplikan total (*sensus*). Latar belakang studi ini memanfaatkan metode pencuplikan total sebab totalitas unit analisis terbatas, sehingga cuplikan pada studi ini memanfaatkan keseluruhan unit analisis untuk dijadikan partisipan. Pada penelitian ini sampel berasal dari jumlah pekerja di departemen produksi seperti *Refinery* 1

dengan jumlah pekerja 15, *Refenery* 2 dengan jumlah pekerja 15 orang, *Fractination* 1 dengan jumlah pekerja 15 orang dan *Fractination* 2 dengan jumlah pekerja 15 orang, sehingga total sampel ialah 60 pekerja.

D. Metode Analisis Data

1. Uji validitas

Sugiyono (2017:137) menguraikan jika evaluasi kesahihan merupakan metode statistis guna menakar seberapa presisi sebuah butir angket merefleksikan konstruk yang diinvestigasi. Uji ini dilakukan menggunakan koefisien korelasi product-moment, melalui pengujian dua arah pada taraf keberartian 0,05. Kriterianya sederhana:

- Apabila skor r hitung melampaui r tabel (pengujian dua arah dengan taraf keberartian 0,05), maka butir atau alat ukur itu berhubungan secara bermakna dengan nilai keseluruhan dan konsekuensinya dipandang valid.
- Kontrasnya, bila skor r hitung lebih rendah daripada skor r tabel atau justeru bernilai minus, butir itu dinyatakan berkorelasi signifikan serta dianggap tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji ini bertujuan guna memastikan apakah sebuah alat ukur, semisal angket, bisa diaplikasikan secara repetitif pada partisipan identik serta konsisten memberikan informasi yang stabil. Pada dasarnya, reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi instrumen tersebut. Pengujian dilakukan terhadap seluruh item kuesioner, dengan kriteria apabila skor alpha melampaui 0,60, alat ukur dinilai andal; bila lebih rendah dari 0,60, alat ukur itu nir-andal.

3. Analisis deskriptif

Sugiyono (2017:19), menyatakan bahwa untuk menentukan tingkat pencapaian responden, peneliti menggunakan Metode Pemeringkatan, yaitu metode pengurutan individu berdasarkan peringkatnya pada beberapa atribut yang dinilai. Dalam hal ini, dibuatlah Skala Induk, yang umumnya memiliki lima tingkatan untuk mengukur sebuah karakteristik. Luaran angket selanjutnya dikalkulasi memakai Tingkat Pencapaian Responden (TCR), dengan formulasi sebagai berikut:

$$TCR = R_s/N \times 100\% \quad (1)$$

Di mana:

TCR = Tingkat Pencapaian Responden

R_s = Skor Responden

N = Skor Maksimum

Adapun kriteria pencapayan responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Table 2. Nilai (TCR)

<i>Tingkat Kepercayaan Responden</i>	<i>Kriteria</i>
100 - 82	Sangat Baik
81 - 71	Baik
70 - 61	Cukup Baik
60 - 41	Kurang
40 - 0	Buruk

b. Sumber: Sugiyono 2017.

4. Uji normalitas

Menurut Idris (2017:81) uji normalitas dimanfaatkan guna menginspeksi apakah variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya dalam suatu *model regresi* mengikuti *distribusi normal*. Sebuah metode untuk mengevaluasi apakah *residual* terdistribusi normal ialah dengan menelaah *normal probability plot*, yang mengkomparasi *distribusi kumulatif* data dengan sebaran normal standar. Apabila sebarannya normal, grafik akan merepresentasikan lini diagonal lurus, serta titik-titik *residual* dikomparasi dengan lini ini guna memastikan keselarasan.

5. Uji multikolonieritas

Menurut Idris (2017:81) uji multikolinearitas mempunyai sasaran guna mengidentifikasi adakah hubungan timbal balik di antara variabel bebas pada sebuah *model regresi*. Pada studi ini, evaluasi ini dilaksanakan melalui penelaahan skor toleransi dan faktor inflasi varians (VIF). Idris (2017:81) menjelaskan bahwa *olerance* menakar seberapa besar sebuah variabel bebas spesifik nirbisa diterangkan oleh variabel bebas lainnya. Skor *tolerance* yang kecil mengindikasikan VIF yang besar karena VIF dihitung sebagai 1 dibagi toleransi—yang menunjukkan multikolinearitas yang tinggi. Biasanya, skor *tolerance* melampaui 0,10 atau VIF kurang dari 10 dipandang tak menunjukkan multikolinearitas.

6. Uji heteroskedastisitas

Idris (2017:81) mengemukakan jika evaluasi *heteroskedastisitas* mempunyai sasaran guna mengevaluasi adakah ragam *residual* berlainan dari satu pengamatan ke pengamatan lain pada sebuah *model regresi*. Apabila ragam *residual* identik pada seluruh pengamatan, situasi ini dinamakan *homoskedastisitas*, sementara bila berlainan, dinamakan *heteroskedastisitas*.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan guna menakar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, memakai formulasi *regresi* $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Di sini, Y mewakili kinerja, α adalah konstanta yang menunjukkan nilai pengalaman ketika tak ada modifikasi pada suasana entitas, serta β merupakan *koefisien* bagi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , yang merefleksikan pengaruh variabel eksternal yang nir-ditakar pada investigasi ini. Penjelasan lebih lanjut tentang rumus ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (2)$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan	X_3	= Insentif Karyawan
α	= Kontra Linier	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Variabel X_1, X_2, X_3
X_1	= Disiplin Kerja		
X_2	= Komitmen Organisasi		

8. Uji parsial (T)

Uji parsial ini dimanfaatkan guna mengonfirmasi dugaan ilmiah pada cuplikan, yakni adakah skor hipotesis yang diajukan berbeda secara signifikan dari rata-rata sampel. Keputusan dibuat berdasarkan kriteria signifikansi dibawah:

- Ho disetujui apabila t-hitung < t-tabel atau nilai signifikansi > 0,05.
- Sebaliknya, Ho ditolak apabila t-hitung > t-tabel atau nilai signifikansi < 0,05.

9. Uji simultan (F)

Uji F dipakai agar menentukan apakah variabel independen secara keseluruhan memengaruhi variabel dependen. Uji ini dijalankan melalui aturan berikut:

1. Apabila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.
2. Apabila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, tak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

10. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi, biasanya dilambangkan dengan R^2 , pada dasarnya menakar seberapa optimal *model regresi* mampu menerangkan keragaman variabel terikat ditinjau dari variabel bebas. Artinya, skor R^2 mengindikasikan proporsi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam *model*. *Koefisien determinasi* disajikan dalam proporsi, yang merefleksikan seberapa besar keragaman variabel terikat yang mampu diterangkan oleh *model regresi*. Apabila skor R^2 rendah (menuju angka nol), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat amat terbatas, sehingga kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen juga rendah. Di sisi lain, jika nilainya mendekati 100%, nyaris seluruh data yang diperlukan guna meramalkan variabel terikat bersumber dari variabel bebas, yang menunjukkan pengaruh yang sangat besar.

11. Metode *Past-Oriented Evaluation Methods*

Stufflebeam dan Shinkfield (2007) menjelaskan bahwa evaluasi masa lalu penting dalam rangka mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hasil akhir, baik faktor internal maupun eksternal. Evaluasi ini membantu organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dan meningkatkan kualitas output melalui analisis menyeluruh terhadap data masa lalu.

Adapun rumus-rumus yang digunakan untuk perhitungan dari metode *past-oriented evaluation methods* sebagai berikut:

1. Perhitungan Parameter Utama

a. Efisiensi Produksi Tahunan

$$Efisiensi = \frac{\text{Total output aktual selama setahun}}{\text{Target output tahunan}} \times 100\% \quad (3)$$

b. Produktivitas Tahunan

$$Efisiensi = \frac{\text{Total output aktual selama setahun}}{\text{Target output tahunan}} \times 100\% \quad (4)$$

2. Indeks Kinerja Produksi Tahunan

Dengan Bobot : Efisiensi Produksi 50% dan Produktivitas 50%.

$$\text{Indeks Kinerja} = (\text{Bobot} \times \text{efisiensi produksi, produktivitas}) \quad (5)$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Departemen Produksi di PT Pacific Indopalm Industries saat ini mengalami penurunan kinerja dimana pencapaian tahunan belum mencapai target. Sehingga perlu dilakukan penganalisaan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi dan insentif karyawan.

A. *Pengujian Hipotesis*

Sehubungan dengan formulasi persoalan serta dugaan ilmiah yang diusulkan pada studi ini, bisa diuraikan bahwa terdapat beberapa variabel yang berpengaruh. Variabel-variabel tersebut meliputi Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Insentif Karyawan (X3), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen.

1. Pengujian Parsial (T)
- 2.

Table 3. Hasil pengujian parsial (T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			tolerance	VIF
(Constant)	8.854	4.304	2.057	.044		
Disiplin Kerja	1.177	.253	4.659	<.001	.523	1.913
Komitmen Organisasi	.519	.221	2.349	.022	.596	1.678
Insentif Karyawan	.594	.268	2.218	.031	.527	1.897

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan uji yang disajikan pada Tabel 3, temuan uji-t menyatakan yakni angka t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) mencapai 4,659 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Kondisi ini menyatakan yakni 4,659 melebihi 2,003 dan 0,001 kurang dari 0,05, jadi H0 ditolak dan H1 diterima. Selanjutnya, untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), nilai t tercatat senilai 2,349 dengan tingkat signifikansi 0,022. Karena 2,349 lebih besar dari 2,003 dan 0,022 lebih kecil dari 0,05, maka H0 juga ditolak dan H2 diterima. Terakhir, nilai t untuk variabel Insentif Karyawan (X3) adalah 2,218 dengan tingkat signifikansi 0,031. Dengan demikian, karena 2,218 melebihi 2,003 dan 0,031 kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Dari hasil ini, bisa dinyatakan bahwa variabel independen, Disiplin Kerja (X1), ada pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pacific Indopalm Industries. Lebih lanjut, variabel independen, Komitmen Organisasi (X2), juga menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan yang sama. Demikian pula, variabel, Insentif Karyawan (X3), berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pacific Indopalm Industries.

3. Pengujian simultan (F)

Table 4. Hasil pengujian simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1443.547	3	481.182	39.567	<.001 ^b
Residual	681.036	56	12.161		
Total	2124.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Insentif Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Dari analisis pada Tabel 4, temuan ANOVA atau uji F menyatakan angka f hitung senilai 39,567 dengan tingkat signifikansi 0,001. Mengingat angka f hitung 39,567 melebihi 2,769 dan 0,001 kurang dari 0,05, maka bisa dinyatakan yakni H0 ditolak dan H4 diterima.

Dari hasil tersebut, bisa disimpulkan yakni variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Insentif Karyawan (X3), memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pacific Indopalm Industries.

B. Analisis dan Evaluasi

1. Pengujian Instrumen penelitian

a. Pegujian validitas

Table 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Bebas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0,713	0,2542	Valid
	Pertanyaan 2	0,648	0,2542	Valid
	Pertanyaan 3	0,778	0,2542	Valid
	Pertanyaan 4	0,703	0,2542	Valid
	Pertanyaan 5	0,736	0,2542	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Pertanyaan 6	0,524	0,2542	Valid
	Pertanyaan 7	0,779	0,2542	Valid
	Pertanyaan 8	0,693	0,2542	Valid
	Pertanyaan 9	0,768	0,2542	Valid
	Pertanyaan 10	0,727	0,2542	Valid
Insentif Karyawan (X3)	Pertanyaan 11	0,804	0,2542	Valid
	Pertanyaan 12	0,697	0,2542	Valid
	Pertanyaan 13	0,754	0,2542	Valid
	Pertanyaan 14	0,596	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30, 2025

Table 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Terikat

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 15	0,816	0,2542	Valid
	Pertanyaan 16	0,849	0,2542	Valid
	Pertanyaan 17	0,767	0,2542	Valid
	Pertanyaan 18	0,777	0,2542	Valid
	Pertanyaan 19	0,790	0,2542	Valid
	Pertanyaan 20	0,653	0,2542	Valid
	Pertanyaan 21	0,818	0,2542	Valid
	Pertanyaan 22	0,721	0,2542	Valid
	Pertanyaan 23	0,739	0,2524	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30, 2025

Dari informasi pada Tabel 6, terlihat yakni skor r komputasi untuk seluruh butir angket pada konstruk yang dikaji melintasi skor r rujukan. Fenomena ini mengisyaratkan jika informasi yang dihimpun melalui instrumen angket bisa dikatakan valid. Validitas ini dapat dipastikan sebab skor

koefisien asosiasi Pearson unggul dari skor *r* rujukan pada level kemaknaan 5% memakai *degree of freedom* (df) $n-2$, dengan n merepresentasikan totalitas responden, yaitu 60.

b. Pengujian reliabilitas

Table 7. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Rkritis	keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Item 1 - Item 5	0,760	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	Item 6 – Item 10	0,740	0,60	Reliabel
Insentif Karyawan (X3)	Item 11 – Item 14	0,670	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Item 15 – Item 23	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30, 2025

Output uji reliabilitas yang tercantum pada Tabel 7 menyatakan yakni keempat instrumen penelitian—disiplin kerja, komitmen organisasi, insentif karyawan, dan kinerja karyawan memperoleh skor *koefisien Cronbach's Alpha* melampaui 0,60. Konsekuensinya, bisa ditarik konklusi jika keseluruhan alat ukur itu bisa dipandang andal serta patut dimanfaatkan pada investigasi ini.

2. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Table 8. Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Nomor Item	Kriteria Pertanyaan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket.
	SS		S		RG		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1	29	48,3	23	38,3	7	11,7	1	1,7	0	0	60	260	4,33	86,7	Sangat Baik
2	24	40,0	34	56,7	0	0	1	1,7	1	1,7	60	260	4,33	86,7	Sangat Baik
3	28	46,7	29	48,3	2	3,3	1	1,7	0	0	60	264	4,40	88,0	Sangat Baik
4	20	33,3	31	51,7	9	15,0	0	0	0	0	60	251	4,18	83,7	Sangat Baik
5	27	45,0	26	43,3	6	10,0	1	1,7	0	0	60	259	4,32	86,3	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel													4,31	86,28	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan informasi data yang dipaparkan pada Tabel 8, dijelaskan yakni kadar pencapaian responden untuk variabel disiplin kerja mencapai 86,28% yang terklasifikasi ke tingkatan optimal. Kondisi ini diperkuat oleh pernyataan dengan skor tertinggi pada nomor 1 dan 2, yang terkait dengan indikator kehadiran, yaitu “Karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja,” serta indikator kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang berbunyi “Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.” Sementara itu, skor terendah diperoleh dari pernyataan nomor 4 terkait dengan indikator kewaspadaan, yaitu “Karyawan bersikap cermat dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi.”

b. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Table 9. Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Nomor Item	Kriteria Pertanyaan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket.
	SS		S		RG		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
6	21	35,0	34	56,7	5	8,3	0	0	0	0	60	256	4,27	85,3	Sangat Baik
7	26	43,3	24	40,0	8	13,3	2	3,3	0	0	60	254	4,23	84,7	Sangat Baik
8	17	28,3	23	38,3	17	28,3	3	5,0	0	0	60	234	3,90	78,0	Baik
9	27	45,0	24	40,0	9	15,0	0	0	0	0	60	258	4,30	86,0	Sangat Baik
10	31	51,7	21	35,0	7	11,7	1	1,7	0	0	60	262	4,37	87,3	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel													4,21	84,26	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden mencapai tingkat pencapaian dalam variabel komitmen organisasi sebesar 84,26%, yang tergolong sangat baik. Buktinya dapat dilihat pada pernyataan nomor 10, yang memperoleh skor tertinggi dan mencerminkan indikator komitmen normatif. Pernyataan tersebut menyatakan, "Saya berpendapat bahwa menjadi karyawan yang loyal di satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana." Di sisi lain, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 8, yang berkaitan dengan indikator komitmen berkelanjutan, yang berbunyi, "Saya tidak berniat meninggalkan organisasi karena saya khawatir tidak akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain."

c. Deskriptif Variabel Insentif Karyawan

Table 10. Hasil Deskriptif Variabel Insentif Karyawan

Nomor Item	Kriteria Pertanyaan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket.
	SS		S		RG		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
11	15	25,0	21	35,0	7	11,7	1	1,7	0	0	60	241	4,02	80,3	Baik
12	29	48,3	24	40,0	6	10,0	1	1,7	0	0	60	261	4,35	87,0	Sangat Baik
13	21	35,0	19	31,7	12	20,0	8	13,3	0	0	60	233	3,88	77,7	Baik
14	36	60,0	19	31,7	4	6,7	1	1,7	0	0	60	270	4,50	90,0	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel													4,19	83,75	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden mencapai tingkat kepuasan sebesar 83,75% terhadap insentif karyawan, yang terklasifikasi ke tingkatan sangat baik. Fenomena ini nampak pada pernyataan 14, yang memperoleh skor tertinggi dan mencerminkan indikator insentif informal. Pernyataan tersebut menyatakan, "Para supervisor telah memberikan kesempatan untuk promosi, liburan, dan pendanaan layanan kesehatan yang memadai." Sebaliknya, skor terendah ditemukan pada pernyataan 13, yang juga berkaitan dengan indikator insentif informal, yang berbunyi, "Karyawan menerima tunjangan yang sepadan dengan pekerjaan mereka."

d. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Table 11. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Item	Kriteria Pertanyaan										n	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket.	
	SS		S		RG		TS		STS							
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
15	29	48,4	21	35,0	8	13,3	1	1,7	1	1,7	60	256	4,33	85,3	Sangat Baik	
16	23	38,3	28	46,7	8	13,3	0	0	1	1,7	60	252	4,20	84,0	Sangat Baik	
17	30	50,0	19	31,7	10	16,7	0	0	1	1,7	60	257	4,28	85,7	Sangat Baik	
18	21	35,0	23	38,3	13	21,7	2	3,3	1	1,7	60	241	4,01	80,3	Baik	
19	24	40,0	29	48,3	4	6,7	2	3,3	1	1,7	60	253	4,22	84,3	Sangat Baik	
20	12	20,0	20	33,3	16	26,7	12	20,0	0	0	60	212	3,53	70,7	Cukup Baik	
21	26	43,3	28	46,7	4	6,7	1	1,7	1	1,7	60	257	4,28	85,7	Sangat Baik	
22	35	58,3	20	33,3	4	6,7	0	0	1	1,7	60	268	4,46	89,3	Sangat Baik	
23	25	41,7	22	36,7	11	18,3	1	1,7	1	1,7	60	249	4,15	83,0	Sangat Baik	
Rata-Rata Variabel															83,14	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Dari informasi dalam Tabel 11, bisa disimpulkan bahwa responden mencapai tingkat kinerja karyawan sebesar 83,14%, yang terklasifikasi pada tingkatan sangat baik. Manifestasi capaian ini

nampak dari pernyataan nomor 22, yang memperoleh skor tertinggi dan berkaitan dengan indikator ketepatan waktu. Pernyataan tersebut menyatakan, "Saya tidak pernah menunda-nunda." Di sisi lain, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 20, yang berkaitan dengan indikator kualitas kerja, yang berbunyi, "Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya."

3. Pengujian asumsi klasik

a. Pengujian *normalitas*

Table 12. Hasil pengujian normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.25313970
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.078
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c		.177
Monte Carlo Sig.(2-tailed) ^c	Sig.	.109
		.101
	99% Confidence Interval	.117
	Lower Bound	
	Upper Bound	

- Test distribution is Normal.
- Calculate from data.
- Lilliefors Significance Correlation.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo sample with starting seed 2000000.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Dalam tabulasi sebelumnya memaparkan skor *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai $0,177 > 0,05$, temuan ini mengindikasikan jika sebaran data mengikuti kurva normal. Alhasil, dapat dikonklusikan menilik diagram *P-P Plot*, *model regresi* selaras dengan prasyarat sebaran normal.

b. Pengujian *multikolonieritas*

Table 13. Hasil pengujian multikolonieritas
Coefficients^a

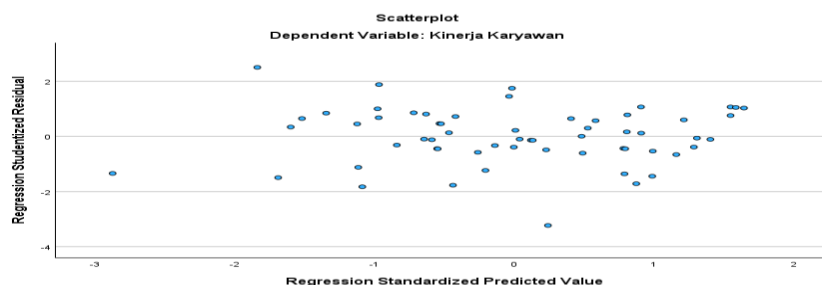
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			tolerance	VIF
(Constant)	8.854	4.304	2.057	.044		
Disiplin Kerja	1.177	.253	4.659	<.001	.523	1.913
Komitmen Organisasi	.519	.221	2.349	.022	.596	1.678
Insentif Karyawan	.594	.268	2.218	.031	.527	1.897

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Luaran telaah skor *Tolerance* yang tertera pada Tabulasi 13 mengindikasikan jika seluruh variabel bebas mempunyai skor *Tolerance* melampaui 0,10. Fenomena ini mengisyaratkan tak ada asosiasi yang berarti di antara variabel bebas, dengan besaran melampaui 95%. Selanjutnya, kalkulasi *Variance Inflation Factor* (VIF) pun mengonfirmasi hasil ini, yang mana tak ada variabel bebas yang memperlihatkan skor VIF melampaui 10. Alhasil, dapat dikonklusikan jika pada *model regresi* yang diaplikasikan, tak ada problematika multikolinearitas antar variabel.

c. Pengujian *heteroskedastisitas*



Gambar 2. Hasil pengujian *heteroskedastisitas*
(Sumber: SPSS 30, 2025)

Dari analisis scatterplot yang ditunjukkan pada Gambar 2, terobservasi jika plot informasi menyebar tanpa tatanan, pada sisi superior maupun inferior aksis Y di titik nol. Indikasi ini mengisyaratkan ketiadaan struktur yang kentara pada aksis Y, yang mengartikan jika informasi pada investigasi ini tak terkena *heteroskedastisitas*.

4. Analisis regresi linear berganda

Uji ini dilakukan guna mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Pacific Indopalm Industries. Hasil analisis bisa ditinjau pada Tabulasi 13. Menilik tabulasi itu, formulasi *regresi linear berganda* yang didapat ialah:

$$Y = 8,854 + 1,177X_1 + 0,519X_2 + 0,594X_3 \quad (6)$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 8,854 menyatakan yakni jika variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan dijaga konstan (0), sehingga kinerja karyawan akan berada pada nilai 8,854.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 1,177, yang bertanda positif. Ini menunjukkan hubungan yang positif; seiring dengan meningkatnya disiplin kerja, kinerja

karyawan juga akan meningkat. Ini berarti yakni apabila disiplin kerja menaik sebesar satu satuan, melalui asumsi komitmen organisasi dan insentif karyawan tetap konstan, kinerja karyawan bakal mengalami eskalasi senilai 1,177.

3. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X2) senilai 0,519, yang turut berpenanda afirmatif. Fenomena ini mengindikasikan jika eskalasi komitmen organisasi bakal berimplikasi konstruktif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila komitmen organisasi mengalami augmentasi senilai satu unit, sementara disiplin kerja serta insentif karyawan dijaga ajeg, kinerja karyawan bakal mengalami eskalasi senilai 0,519.
4. Koefisien regresi untuk variabel insentif karyawan (X3) adalah 0,594, yang menunjukkan hubungan yang positif. Ini berarti bahwa jika insentif karyawan meningkat sebesar satu satuan, apabila disiplin kerja serta komitmen organisasi dipertahankan stabil, kinerja karyawan bakal mengalami eskalasi senilai 0,594.

5. Koefisien Determinasi

Table 14. Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.662	3.487

a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Insentif Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan informasi pada Tabel 14, Skor *Adjusted R Square* terobservasi senilai 0,662, yakni 66,2%. Besaran ini mengindikasikan jika *model regresi* yang dibentuk, yang meliputi variabel bebas yakni disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan, sanggup menerangkan 66,2% variabel kinerja karyawan. Fenomena ini mengisyaratkan keterkaitan yang relatif erat di antara variabel-variabel itu. Di sisi lain, 33,8% porsi lainnya terdampak oleh elemen atau variabel eksternal yang nir-terdeteksi serta nir-tercakup pada telaah *regresi* ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis data tanggapan responden, ditemukan bahwa tingkat pencapaian variabel disiplin kerja mencapai 80,83%, yang terklasifikasi ke tingkatan sangat baik. Fenomena ini diperkuat oleh aitem dengan perolehan nilai teratas pada butir 1 dan 2, yang berkorelasi dengan tolok ukur presensi, yakni, "Karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja," dan indikator kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang berbunyi, "Karyawan bersedia menerima sanksi jika tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan." Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 4, untuk indikator kewaspadaan, yang menyatakan, "Karyawan berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan organisasi."

Lebih lanjut, analisis data menunjukkan bahwa tingkat pencapaian variabel komitmen organisasi adalah 84,26%, yang turut tergolong pada tingkatan sangat baik. Fenomena ini terobservasi pada pernyataan nomor 10, yang memperoleh skor tertinggi untuk indikator komitmen normatif, yang berbunyi, "Saya percaya bahwa menjadi karyawan yang loyal di satu tempat kerja adalah langkah yang bijaksana." Di sisi lain, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 untuk indikator komitmen berkelanjutan, yang menyatakan, "Saya tidak berniat meninggalkan organisasi karena saya khawatir tidak akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain."

Untuk variabel insentif karyawan, hasil analisis menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 83,75%, yang juga tergolong sangat baik. Buktinya dapat dilihat pada pernyataan nomor 14, yang memperoleh skor tertinggi untuk indikator insentif informal, yang berbunyi, "Atasan saya telah memberikan kesempatan untuk promosi, liburan, dan pendanaan kesehatan yang memadai." Namun, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 13 untuk indikator insentif informal, yang berbunyi, "Karyawan menerima tunjangan yang sepadan dengan pekerjaan mereka."

Lebih lanjut, untuk variabel kinerja karyawan, tingkat pencapaian responden tercatat sebesar 83,14%, yang juga tergolong sangat baik. Hal ini didukung oleh pernyataan nomor 22, yang memperoleh skor tertinggi untuk indikator ketepatan waktu, yang menyatakan, "Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan." Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 20 untuk indikator kualitas kerja, yang berbunyi, "Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya."

Berdasarkan hasil SPSS, variabel disiplin kerja mempunyai skor t senilai 4,659, yang melampaui 2,003, serta skor kemaknaan di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$). Konsekuensinya, bisa diambil konklusi jika dugaan nihil (H_0) direjeksi serta dugaan alternatif (H_a) terkonfirmasi, yang mengindikasikan jika disiplin kerja berpengaruh konstruktif serta bermakna secara individual terhadap kinerja karyawan. Maknanya, eskalasi disiplin kerja bakal diiringi oleh augmentasi kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan investigasi yang dilaksanakan oleh Sutrisno (2019), yang mengemukakan jika disiplin kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya, untuk variabel komitmen organisasi, skor t terobservasi senilai 2,349, yang lebih rendah dari 2,003, dengan skor kemaknaan 0,022, turut di bawah 0,05. Fenomena ini mengindikasikan jika H_0 direjeksi serta H_a terkonfirmasi, yang mengartikan komitmen organisasi berpengaruh afirmatif serta bermakna secara individual terhadap kinerja karyawan. Artinya, augmentasi komitmen organisasi bakal menyumbang pada eskalasi kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan investigasi Haryono dan Siswoyo (2017) yang mengemukakan jika individu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Untuk variabel insentif karyawan, skor t hitung senilai 2,218, yang lebih rendah dari 2,003, dengan level kemaknaan 0,031, yang turut di bawah 0,05. Fenomena ini mengindikasikan jika H_0 direjeksi serta H_a terkonfirmasi, yang mengartikan insentif karyawan berpengaruh afirmatif serta bermakna secara individual terhadap kinerja karyawan. Maknanya, saat insentif karyawan mengalami eskalasi, hasil kerja individu tersebut pun bakal mengalami augmentasi. Hasil ini selaras dengan investigasi Hasibuan (2017) yang mengemukakan jika insentif berpengaruh afirmatif terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang merasa diapresiasi serta memperoleh remunerasi yang ekuivalen partisipasinya kian terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Terakhir, berdasarkan temuan uji F , skor F hitung ialah 39,567, melampaui F tabel senilai 2,769, memakai level kemaknaan 0,001, yang mana lebih rendah dari 0,05. Berhubung level kemaknaan di bawah 0,05, H_a terkonfirmasi, alhasil bisa ditarik konklusi jika disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan secara serentak berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari perhitungan metode *past-oriented evaluation methods* pada parameter utama yang telah dilakukan diperoleh efisiensi produksi pada tahun 2022 sebesar 105%, tahun 2023 sebesar 91% dan tahun 2024 sebesar 95%. Serta hasil perhitungan produktivitas yaitu pada tahun 2022 sebesar 7,66 Ton/jam, pada tahun 2023 sebesar 6,71 Ton/jam dan pada tahun 2024 sebesar 7,17 Ton/jam. Adapun hasil dari perhitungan indeks kinerja produksi tahunan yaitu sebesar 90,8% pada tahun 2022, 79,05% pada tahun 2023, dan 83,35% pada tahun 2024.

4. KESIMPULAN

Dari temuan riset, peneliti bisa menarik kesimpulan yakni:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Pacific Indopalm Industries. Temuan ini didukung oleh hasil analisis SPSS yang menunjukkan nilai t sebesar 4,659, lebih besar dari 2,003, dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Pacific Indopalm Industries. Fenomena ini diperkuat oleh luaran SPSS yang mengindikasikan skor t senilai 2,349, melampaui 2,003, serta skor kemaknaan (0,022) di bawah 0,05. Konsekuensinya, H_0 direjeksi serta H_a terkonfirmasi.
3. Insentif karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Pacific Indopalm Industries. Luaran telaah SPSS mengindikasikan skor t komputasi senilai 2,218, melampaui 2,003, memakai skor kemaknaan 0,031, yang turut di bawah 0,05. Fenomena ini mengartikan H_0 direjeksi serta H_a terkonfirmasi.
4. Secara simultan, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PT. Pacific Indopalm Industries. Fenomena ini diperkuat oleh luaran evaluasi F pada SPSS, yang mana skor F komputasi senilai 39,567, melampaui F rujukan senilai 2,769, memakai level kemaknaan 0,001, yang mana di bawah 0,05. Konsekuensinya, H_0 direjeksi serta H_a terkonfirmasi.
5. Hasil dari perhitungan dari metode *Past-Oriented Evaluation Methods* mendapat hasil, produksi yang terealisasi 105% dengan Indeks Kinerja Produksi Tahunan sebesar 90,8% pada tahun 2022, produksi yang terealisasi 91% dengan Indeks Kinerja Produksi Tahunan sebesar 79,05% pada tahun 2023, dan produksi yang teralisasi 95% dengan indeks kinerja produksi tahunan sebesar 83,35% pada tahun 2024.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, Yang Maha Agung, berkat curahan anugerah dan berkah-Nya. Doa keselamatan serta kesejahteraan semoga terlimpahkan untuk Nabi Muhammad saw. Penyusun menghaturkan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada ayah bunda dan sanak saudara atas sokongan dan restunya. Berikutnya, penyusun menghaturkan apresiasi kepada penasihat, Bapak Marwan, S.Kom, M.T., atas segenap panduan, instruksi, dan stimuli yang telah tercurah.

REFERENSI

- [1] Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88.
- [2] Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27.
- [3] Haryono, & Siswoyo. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. In *Holistik Jurnal Kesehatan* (Vol. 15, Issue 4, pp. 600–609).

- [4] Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- [5] Ibrahim, I., & Abiddin, N. Z. (2023). The Impact of Incentives on Employee Productivity: Review of Past Literatures. *Journal of Business Administration Research*, 12(2), 19.
- [6] Idris. (2017). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- [7] Ismail. (2021). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM XYZ. *Engineering And Technology International Journal*, 3(3), 236–248.
- [8] Jaiswal, R., Raychaudhuri, P. S., Rahman, N. M., & Khan, J. A. (2019). Exploring organizational commitment and its implications for HRM: A review and critique of literature. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 8(6), 39.
- [9] Pan, Y. (2024). The Core Effects of Employee Performance Evaluation in Human Resource Management. *Journal of Statistics and Economics*, 1(4), 26–32.
- [10] Patton, M. Q. (2008). *Utilization-Focused Evaluation* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [11] Putu, N. A. K., & Suartana, I. W. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*.
- [12] Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [13] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bumi Aksara.YKPN.
- [14] Suryadi, S., Dupri, M. D., & Hardianti, I. (2023). Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(3), 540–549.
- [15] Sutrisno. (2019a). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- [16] Sutrisno, E. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.