

# Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat

**Sheavy Diani**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Irwin Ananta Vidada**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Seno Sudarnomo Hadi**

Universitas Bina Sarana Informatika

BSD Sektor XIV Blok C1/1, Jl. Letnan Sutopo BSD Serpong Lengkong Gudang Timur, Rw. Mekar Jaya, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15311, Indonesia

Korespondensi penulis: [sheavydiani08@gmail.com](mailto:sheavydiani08@gmail.com)

**Abstract:** PT Multi Teknik Telaga Indonesia is a distributor for European gearbox and electric motor manufacturers. PT Multi Teknik Telaga Indonesia is one of the sole agents of electric motor/gear motor products and one of the largest gear companies. Based on the objectives and form of the research conceptual framework, the approach used in this research is quantitative. In this study, simultaneously the level of attendance and incentives has a significant effect on employee performance with the F test value obtained of 28,286 with a sig value. 0.000 because the probability is below 0.05 or 0.000 0.05, the multiple linear regression model can be used to predict employee performance or it can be said that the Attendance Rate (X1) and Incentives (X2) simultaneously affect Employee Performance (Y). PT. Multi Teknik Telaga Indonesia to implement an effective and efficient employee attendance attendance system, so as to facilitate the human resource management process, save costs and time and increase employee productivity and assess employee performance by considering factors such as attendance and incentive levels, so as to provide a more complete picture of employee performance.

**Keywords:** Attendance Rate, Incentives, Employee Performance.

**Abstrak:** PT. Multi Teknik Telaga Indonesia adalah distributor untuk produsen gearbox dan motor listrik Eropa. PT. Multi Teknik Telaga Indonesia adalah salah satu agen tunggal produk motor listrik/gear motor dan salah satu perusahaan gear terbesar. Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, secara simultan tingkat absensi dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji F diperoleh sebesar 28,286 dengan nilai sig. 0,000 karena probabilitas dibawah 0,05 atau 0,000 0,05 maka model regresi linear berganda tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa Tingkat Absensi (X1) dan Insentif (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). PT. Multi Teknik Telaga Indonesia agar menerapkan sistem absensi kehadiran karyawan yang efektif dan efisien, sehingga dapat memudahkan proses manajemen sumber daya manusia, menghemat biaya dan waktu serta meningkatkan produktivitas karyawan serta menilai kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat absensi dan insentif, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Tingkat Absensi, Insentif, Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Di era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan semakin kuat setiap tahun, dan perusahaan harus bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. PT. Multi Teknik Telaga Indonesia adalah distributor untuk gearbox dan motor listrik pabrikan Eropa. PT. Multi Teknik Telaga Indonesia satu perusahaan gearbox terbesar. Salah satu hal yang dilakukan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia percaya bahwa orang adalah kunci keberhasilan perusahaan. Untuk tetap kompetitif, ini berarti meningkatkan sumber daya perusahaan yang ada. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dan organisasi sangat dipengaruhi oleh penggunaan sumber daya

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 05, 2023

\* Sheavy Diani, [sheavydiani08@gmail.com](mailto:sheavydiani08@gmail.com)

manusia. Orang-orang yang membawa energi, bakat, kreativitas, dan semangat ke perusahaan dan memainkan peran kunci dalam operasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat mencapai hasil yang baik di perusahaan dengan cara mengevaluasi setiap anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing anggota organisasi dan memberikan penghargaan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam bekerja untuk perusahaan mencapai tujuannya. Efisiensi berarti hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif ketika karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi menunjukkan tercapainya tujuan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan dan waktu. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan sebenarnya hanya mengharapkan kinerja dan hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun, hasil kerja terbaik tidak sepenuhnya optimal bagi karyawan dan bermanfaat bagi organisasi kecuali jika organisasi menyediakan peralatan yang paling tepat, praktik kerja yang baik, sumber daya, dan konteks kerja lainnya dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Sangat penting bagi perusahaan untuk berhati-hati dan objektif: jika suatu hari ternyata kinerja pekerja secara umum buruk, itu mungkin karena keterampilan dan moral pekerja yang buruk dan perusahaan tidak menyediakan peralatan yang tepat, metode dan modal kerja dan memadai. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan (insentif) secara acak kepada karyawan untuk mendorong mereka meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerja meningkat.

Penciptaan insentif dalam perusahaan memegang peranan penting, karena diyakini dapat digunakan untuk mengatasi berbagai masalah di tempat kerja yang semakin kompleks, seperti kinerja yang buruk akibat semangat dan semangat karyawan yang belum sepenuhnya hilang, motivasi kerja, status kepegawaian (tidak ada karyawan tetap). dan karyawan tidak memiliki penghasilan tambahan selain gaji. Organisasi mengharapkan insentif untuk meningkatkan efisiensi karyawan, produktivitas pekerja, loyalitas, disiplin, tanggung jawab terhadap tugas, kualitas kepemimpinan yang lebih baik, dan insentif memiliki potensi untuk meningkatkan penjualan. Mereka tidak hanya berfungsi untuk memotivasi karyawan, tetapi juga ditawarkan kepada karyawan berkualitas tinggi. Ini merupakan pengakuan atas kinerja baik mereka meningkatkan penjualan dan kinerja. Bonus diberikan untuk mempertahankan kinerja yang baik, bukan untuk mencegah karyawan meningkatkan kinerjanya dengan harapan karyawan akan dihargai oleh perusahaan karena meningkatkan taraf hidup mereka.

PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dalam rangka mendorong efisiensi pegawai, akan diterapkan kebijakan insentif bagi seluruh pegawai di area operasional dan fungsional.

Prestasi kerja yang baik ini memberikan efek positif bagi perkembangan staf dan perusahaan. Perusahaan dapat membayar upah langsung kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Cara ini sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja.

Selain perusahaan atau organisasi yang mendorong karyawannya untuk berprestasi, kita juga dapat mengukur kinerja karyawan melalui kehadiran. Sebaliknya, jika karyawan tidak ada berarti pengembangannya kurang baik. Moral dapat diukur dengan keterikatan kerja, tanggung jawab kerja, disiplin kerja, kerja sama dengan manajer atau rekan kerja dalam organisasi, dan tingkat kinerja karyawan. Presentasi dan kehadiran seniman atau kolaborator, yang merupakan bagian dari laporan, yang berisi data status partisipasi lembaga dan yang diatur secara jelas dan praktis, sehingga peminat dapat menemukan dan menggunakannya kapan saja, adalah format koleksi yang ditentukan.

PT. Multi Teknik Telaga Indonesia mempekerjakan sebanyak 55 orang karyawan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2022 sebesar 0,08% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah yaitu 0,04% pada bulan November 2022, sedangkan rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai pada Oktober- Desember 2022 sebesar 0,06%, kurang dari 1%. Hal ini mengindikasikan adanya pemberian insentif PT. Multi Teknik Telaga Indonesia tidak adil dalam hal kinerja karyawan. Dalam artian 1% adalah toleransi maksimal yang ditentukan oleh PT. Multi Teknik Telaga Indonesia, jika  $< 1$  maka dapat dikatakan kinerja seluruh karyawan mengalami penurunan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati Bersama. Dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan (Meilisa Amalia et al., 2023).

### **Pengertian Insentif**

Insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan di luar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja. Tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan mengarah pada tujuan organisasi sehingga perusahaan/organisasi akan dapat meningkatkan keuntungan (Meilisa Amalia et al., 2023).

## **Pengertian Absensi**

(Meutia et al., 2022) mengungkapkan bahwa absensi ialah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, absensi adalah presensi, dan kehadiran karyawan didefinisikan sebagai aktivitas yang menangkap kehadiran karyawan dalam organisasi setiap hari kerja.

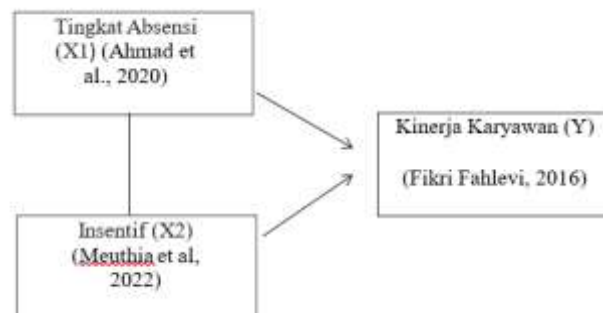
## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk memperoleh informasi untuk tujuan atau penggunaan tertentu. Secara ilmiah, ini berarti bahwa kegiatan penelitian didasarkan pada sifat ilmiah rasionalitas, empirisme, dan sistematika. Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Telaga Indonesia Multi Teknik berlokasi di Jl. Daan Mogot 119 Blok C 12 Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510.

### **Kerangka Berpikir**

Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gambarkan sebagai berikut.



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 “Diduga ada pengaruh tingkat absensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat”
- H2 “Diduga ada pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat”
- H3 “Diduga ada pengaruh tingkat absensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Metode penelitian dilakukan dengan metode sensus atau jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota dari jumlah populasi obyek penelitian sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil yang terdiri dari 55 orang karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis

mendeksripsikan karakteristik responden karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dengan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Dari data yang sudah di kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, karakteristik responden yang dihasilkan sebagai berikut:

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	66,7%
2	Perempuan	33,3%

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah
1	18 -20 tahun	6,7%
2	21-30 tahun	46,7%
3	31-40 tahun	40%
4	> 40 tahun	6,7%

**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	1 - 2 tahun	30%
2	2 - 5 tahun	26,7%
3	5-10 tahun	40%
4	> 10 tahun	3,3%

**Pembahasan Penelitian**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas semua variabel penelitian yaitu variabel tingkat absensi (X1), Insentif (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini dilakukan uji validitas setiap variabel yang hasilnya sebagai berikut:

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,703**	,649**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	55	55	55
X2	Pearson Correlation	,703**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	55	55	55
Y	Pearson Correlation	,649**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua kuesioner yang diisi oleh 55 responden mendapatkan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai korelasi rhitung masing- masing lebih besar dari rtabel yaitu 0,361.

**2. Uji Reliabilitas**

Secara umum suatu konstruk data variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reliabilitas terhadap semua variabel pada penelitian ini yang hasilnya sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	3

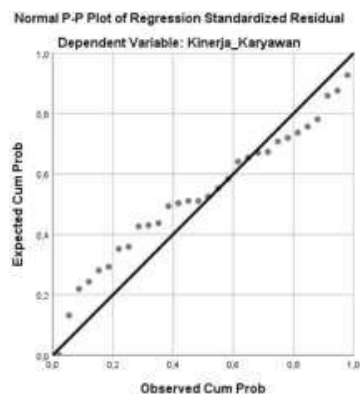
Sumber: Data Olahan (2023)

Uji reliabilitas terhadap semua variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0,851 > 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik untuk penelitian adalah data yang berdistribusi normal, yang ditunjukkan pada grafik normal *Plot of Regression Statistic* berikut:



Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan grafik tersebut, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.506	1,978
	X2	.506	1,978

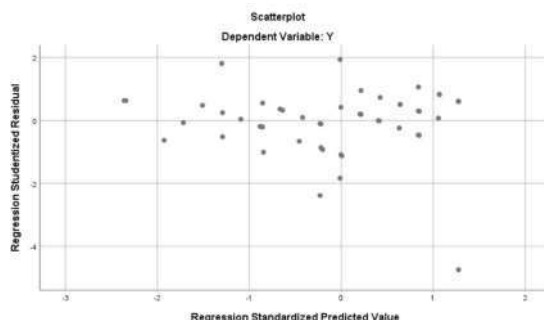
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari ke 2 variabel independen yaitu 1,978 yang artinya nilai VIF tidak lebih dari 10. Sedangkan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan terbebas dari uji multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Suatu model mengandung heteroskedastisitas jika nilai-nilai residunya membentuk pola sebaran yang meningkat. Artinya, selalu menjauh dari garis nol (0) atau membentuk sebaran acak, baik di atas atau dibawah 0 pada sumbu Y.



Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa penyebaran plot yang terpencair dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala uji heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi adalah koefisien variabel tingkat absensi (X1) dan variabel insentif (X2) sebagai variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen menggunakan persamaan. Pada saat yang sama, koefisien regresi dihitung yang meminimalkan penyimpangan antara nilai aktual dan estimasi dari variabel dependen berdasarkan data yang ada. Hasil regresi berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,862	3,691		1,317	,194
	X1	,286	,115	,338	2,501	,016
	X2	,299	,091	,443	3,285	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terlihat pada tabel pada kolom Unstandardized B diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,862 + 0,286(X1) + 0,299(X2)$$

1. Konstanta sebesar 4,862 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 4,862.
2. Koefisien regresi variabel tingkat absensi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,286 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel tingkat absensi meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,286.

- Koefisien regresi variabel insentif memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,299 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel insentif meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,299.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen tingkat absensi (X1) dan insentif (X2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,503	1,342

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2023)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai *adjusted R-squared* sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dijelaskan oleh variabel “tingkat absensi” dan “insentif” dan sisanya 47,9% oleh variabel selain variabel “tingkat absensi” dan “insentif”. Nilai *adjusted R2* pada penelitian ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa tingkat absensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik t

Untuk menerima atau menolak, Anda harus terlebih dahulu mengonfirmasi aturan permainan. Keputusan ini memberikan nilai kritis terhadap diterima atau ditolaknya hipotesis dengan menggunakan pedoman. Pengujian hipotesis dan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis didasarkan pada metode berikut:

$H_0$  :  $\beta = 0$  artinya tingkat absensi dan insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

$H_1$  :  $\beta \neq 0$  artinya tingkat absensi dan insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

Dengan ketentuan jika hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,317	,194
	X1	2,501	,016
	X2	3,285	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2023)



**a. Uji Statistik t terhadap Tingkat Absensi**

Untuk uji hipotesis pengaruh X terhadap tingkat absensi, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t hitung 2,501 dan sig. Sebesar 0,16 yang artinya lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel absensi tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dengan taraf nyata 5% oleh karena itu  $t\text{-hitung } 2,501 > t\text{-tabel } 2,042$  maka keputusan yang diambil adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**b. Uji Statistik t terhadap Insentif**

Untuk uji hipotesis pengaruh X terhadap insentif, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t hitung 3,285 dan sig. Sebesar 0,002 yang artinya kurang dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dengan taraf nyata 5% oleh karena itu  $t\text{-hitung } 3,285 > t\text{-tabel } 2,042$  maka keputusan yang diambil adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah tingkat absensi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dengan memasukkan hasil regresi linier berganda ke dalam uji F dengan taraf signifikansi 0,05 dan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	28,286	,000 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber: Data Olahan (2023)**

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Kuesioner yang diisi oleh 55 responden mendapatkan hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai korelasi r hitung masing-masing lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $0,851 > 0,60$ .

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa titik-titik tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Dengan demikian, tidak terjadi gangguan normalitas pada penelitian ini yang berarti data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas menyatakan nilai VIF dari ke 2 variabel independen yaitu 1,978 yang artinya nilai VIF tidak lebih dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan terbebas dari uji multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala pada uji heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

a. Konstanta sebesar 4,862 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 4,862.

b. Koefisien regresi variabel tingkat absensi memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,286 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel tingkat absensi meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,286.

c. Koefisien regresi variabel insentif memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,299 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel insentif meningkat, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,299.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji koefisien determinasi mendapatkan nilai *Adjusted R Square* 0,521 atau 52,1%. Hal tersebut bisa diartikan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Multi Teknik

Telaga Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel tingkat absensi dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variabel- variabel lain di luar variabel tingkat absensi dan insentif. Nilai *adjusted R*<sup>2</sup> dalam penelitian ini cukup tinggi, sehingga bisa dikatakan bahwa tingkat absensi dan insentif berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Statistik t

#### 1) Uji Statistik t terhadap tingkat absensi

Hasil uji probabilitas t-statistik, dengan t hitung 2,501 dan sig. Sebesar 0,16 yang artinya lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel insentif tidak berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dengan taraf nyata 5% oleh karena itu  $t\text{-hitung } 2,501 > t\text{-tabel } 2,042$  maka keputusan yang diambil adalah H1 diterima dan H0 ditolak.

#### 2) Uji Statistik t terhadap insentif

Hasil uji probabilitas t-statistik, dengan t hitung 3,285 dan sig. Sebesar 0,002 yang artinya kurang dari 0,05 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia dengan taraf nyata 5% oleh karena itu  $t\text{-hitung } 3,285 > t\text{-tabel } 2,042$  maka keputusan yang diambil adalah H1 diterima dan H0 ditolak.

### b. Uji F

Diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. PT. Multi Teknik Telaga Indonesia agar menerapkan sistem absensi kehadiran karyawan yang efektif dan efisien, sehingga dapat memudahkan proses manajemen sumber daya manusia, menghemat biaya dan waktu serta meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Memberikan insentif yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Menilai kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat absensi dan insentif, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad, O., Harahap, T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Fikri Fahlevi. (2016). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dipatiukur Bandung. 1–23.
- Fikriyanto, F. (2019). Pengaruh tingkat absensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada pt.krakatau alam indah pemalang skripsi.
- Ghozali, I. (2016). SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Alfabeta.
- Kurniawan, A. (2018). IE Ja W ng id an ya P Wi la w gi a at ha Ja W ng id an ya P Wi la w gi a at ha. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Pt Kereta Api Indonesia (Pt Kai) Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kereta Api Kelas Eksekutif Taksaka, 55, 1–95.
- Martini, Y., & Amri, U. (2021). Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store Pasaraya Bandung. *Jurnal Kompetitif*, 10(1). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.752>
- Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., & ... (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi ...*, 3(6), 674–681. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1110%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1110/673>
- Sugiyono. (2014). Statistka Untuk Penelitian. Alfabeta.
- Usman. (2018). Metologi Sosial. Bumi Aksara.