

Pengaruh Tata Kelola Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Branch Karawang)

Yunaika Wardani¹, Yudi Kristanto², Wanda Ilham³

Universitas Pertiwi -¹ 22120065@pertiwi.ac.id

-² yudi.kristanto@pertiwi.ac.id

-³ wanda.ilham@pertiwi.ac.id

Abstrak— *This research is motivated by the importance of employee performance as a key factor in the success of a company. At PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Karawang Branch), a phenomenon was found in which employee attendance discipline did not align with performance and compensation. Several employees who frequently arrived late still received the same salary and incentives as those who were punctual, creating a perception of unfairness and potentially lowering work motivation. The purpose of this study is to analyze the implementation of attendance governance, evaluate employee performance, and examine the influence of attendance governance on employee performance. This study applies a quantitative approach using a survey method with questionnaires. The sample was determined using Slovin's formula, resulting in 165 respondents from a population of 279 employees. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, F-test, correlation, and coefficient of determination with the help of SPSS software. The findings indicate that attendance governance has a positive and significant effect on employee performance. The use of an electronic attendance system, routine monitoring, and the implementation of sanctions and rewards have proven effective in improving discipline, productivity, work quality, and responsibility. The coefficient of determination also shows that attendance governance contributes significantly to performance improvement. In conclusion, fair, consistent, and technology-based attendance governance enhances motivation and performance, while fostering a more productive and harmonious work environment.*

Keywords: *Attendance Governance, Employee Performance, Work Discipline.*

1. PENDAHULUAN

Faktor penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja secara efisien. Kehadiran mereka merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kehadiran yang konsisten. Agar dapat mencapai hasil yang optimal, disiplin sangat penting karena berhubungan dengan efektivitas kinerja. (Rivai et al., 2022).

Namun, permasalahan yang terdapat di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Branch Karawang) menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kehadiran dan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja, namun tetap menerima gaji yang sama dengan karyawan yang tidak pernah terlambat. Hal ini menimbulkan ketidakadilan dan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan yang disiplin. Fenomena ini menunjukkan perlunya tata kelola kehadiran yang efektif untuk memastikan keadilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Setiawan dkk. (2019), disiplin adalah kondisi terbaik untuk membantu dan menyelesaikan tugas sesuai aturan guna meningkatkan optimalisasi pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang adil dan efektif akan terwujud melalui manajemen kehadiran yang efektif.

Selain itu, kehadiran di tempat kerja penting bagi perusahaan untuk menilai ketepatan waktu karyawan. Hal ini mendorong para akademisi untuk meneliti karyawan yang memiliki riwayat kehadiran yang buruk. Menurut Meutia dkk. (2023), apakah mereka berfungsi dengan baik atau, sebaliknya, kurang memuaskan? Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari kehadiran yang baik.

Namun, budaya tempat kerja juga memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya tempat kerja. (Hidayah et al., 2023). Budaya kerja yang mengutamakan disiplin dan kehadiran yang baik akan mendorong karyawan

untuk meningkatkan produktivitas. Namun, jika pengelolaan kehadiran tidak dilakukan dengan konsisten, maka kebudayaan kerja yang positif pun tidak akan berjalan dengan baik. Situasi ini bisa menimbulkan rasa ketidakpuasan di antara karyawan yang disiplin, karena mereka merasa tidak dihargai atas sikap disiplin yang mereka tunjukkan.

Peningkatan kinerja staf di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Cabang Karawang) membutuhkan penerapan sistem absensi yang efisien dan merata. Kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia berkorelasi positif secara signifikan dan kuat. (Sari & Bermuli, 2021). Dengan demikian, manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, termasuk tata kelola kehadiran, akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan dan keseimbangan kehidupan kerja (Sari & Bermuli, 2021). Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun budaya tempat kerja yang suportif dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, jika karyawan yang sering terlambat tetap menerima gaji yang sama dengan karyawan yang disiplin, maka hal ini dapat merusak keseimbangan tersebut.

Perusahaan harus menerapkan manajemen kehadiran yang adil dan efisien jika ingin meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat berkat lingkungan kerja ini. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan dan keterlibatan kerja (Fahrizal dkk., 2024). Oleh karena itu, kinerja karyawan akan meningkat ketika lingkungan kerja yang adil dan kondusif tercipta.

Kehadiran pada karyawan merupakan bagian indikator utama dalam organisasi. Kehadiran pegawai adalah salah satu tanda penting dalam mengevaluasi disiplin dan dedikasi terhadap lembaga. Kehadiran yang konsisten mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap pekerjaan yang diemban (Rivai et al., 2022). Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi tanpa alasan yang sah dapat mengganggu kelancaran operasional, menurunkan produktivitas, serta menimbulkan ketimpangan beban kerja di antara anggota tim (Edy Sutrisno, 2021).

Budaya kehadiran yang positif di lingkungan organisasi turut mendukung terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif. Kondisi ini dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi potensi konflik internal yang bersumber dari ketimpangan kontribusi kerja (Wijaya et al., 2023). Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan, dapat disintesis bahwa tata kelola kehadiran merupakan sistem yang dirancang untuk mencatat dan mengawasi kehadiran karyawan secara objektif dan terstruktur. Implementasi teknologi absensi digital, seperti fingerprint dan sistem berbasis cloud, memungkinkan pencatatan yang lebih akurat serta meminimalkan manipulasi data. Lebih dari sekadar alat pencatat, tata kelola kehadiran berfungsi sebagai instrumen kontrol manajerial yang mendukung terciptanya kedisiplinan kerja, evaluasi perilaku, dan pengambilan keputusan yang berbasis data kehadiran karyawan.

Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin, kompetensi, serta sistem evaluasi yang adil (Mangkunegara, 2021). Tingkat kinerja yang optimal dapat dicapai apabila terdapat konsistensi dalam disiplin kerja, termasuk kehadiran yang tepat waktu dan sesuai ketentuan (Mangkunegara, 2021).

Teori keadilan (*equity theory*) yang dikembangkan oleh John Stacey Adams menyatakan bahwa individu menilai keadilan kompensasi berdasarkan perbandingan antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima (Yuliana et al., 2023). Apabila terdapat ketidakseimbangan antara upaya dan hasil, maka dapat timbul persepsi ketidakadilan yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja.

Tata kelola kehadiran mencakup sistem pengawasan dan pengendalian atas kehadiran karyawan, seperti ketepatan waktu datang, pulang, dan tingkat absensi. Menurut teori disiplin kerja, kehadiran yang baik mencerminkan kedisiplinan yang tinggi dan dapat menjadi indikator komitmen serta tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya (Hasibuan, 2017).

Kinerja karyawan, di sisi lain, menggambarkan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021). Kehadiran dan disiplin merupakan dua faktor yang memengaruhi kinerja.

Berdasarkan konsep tersebut, dapat diasumsikan bahwa tata kelola kehadiran yang baik, seperti pemberlakuan sistem absensi yang akurat, pemberian sanksi atau penghargaan berdasarkan kehadiran, serta monitoring yang konsisten, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tata kelola kehadiran tidak dijalankan secara optimal, maka karyawan cenderung tidak disiplin, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Sari & Bermuli, 2021).

Terdapat kesenjangan antara kehadiran dan gaji karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

(Cabang Karawang). Hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah sistem kehadiran yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan.

2. METODE

Demi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Bagian ini mendeskripsikan bagaimana variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan dengan menjelaskan seluruh variabel, dimensi, dan indikator yang digunakan. Setiap variabel dikembangkan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, serta disusun ke dalam bentuk tabel dan diagram model penelitian berdasarkan definisi operasional variabel. Penelitian ini menggunakan dua variabel utama:

1. Variabel X: Tata Kelola Kehadiran (variabel independen)
2. Variabel Y: Kinerja Karyawan (variabel dependen)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju (Sugiyono et al., 2019).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel (X) <i>Tata Kelola Kehadiran</i>	1. Kebijakan Kehadiran	1. Keberadaan peraturan tertulis mengenai kehadiran	Likert
		2. Kejelasan isi kebijakan kehadiran	
		3. Sosialisasi kebijakan kepada karyawan	
	2. Pengawasan Kehadiran	1. Frekuensi monitoring kehadiran oleh atasan	Likert
		2. Tindakan korektif atas keterlambatan	
		3. Peran supervisor dalam pengendalian kehadiran	
	3. Sistem Absensi dan Presensi	1. Jenis sistem yang digunakan (manual/digital/biometrik)	Likert
		2. Tingkat keandalan sistem absensi	
		3. Integrasi sistem dengan HRIS	
	4. Penegakan Aturan dan Sanksi	1. Kejelasan konsekuensi atas pelanggaran kehadiran	Likert
		2. Penerapan sanksi secara tegas dan adil	
		3. Pemberian peringatan tertulis/lisan	
	5. Keadilan dalam Perlakuan Kehadiran	1. Pemberlakuan aturan kehadiran yang sama bagi seluruh karyawan	Likert
		2. Tidak ada diskriminasi dalam pemberian sanksi/reward	
		3. Penilaian objektif terhadap kehadiran	
Variabel (Y) <i>Kinerja Karyawan</i>	1. Kualitas Kerja	1. Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Likert
		2. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	
		3. Konsistensi hasil kerja	
	2. Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Tugas	1. Menyelesaikan tugas sesuai deadline	Likert
		2. Kecepatan dalam merespons permintaan pekerjaan	
		3. Efisiensi waktu kerja harian	
	3. Tanggung Jawab terhadap Tugas	1. Memahami dan menyelesaikan tugas sesuai jobdesk	Likert
		2. Komitmen menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	
		3. Mengelola beban kerja secara mandiri	
	4. Disiplin dalam Bekerja	1. Datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	Likert
		2. Kepatuhan terhadap aturan Perusahaan	
		3. Konsistensi perilaku kerja yang sesuai budaya organisasi	
	5. Inisiatif dan Proaktif	1. Mencari solusi atas masalah tanpa disuruh	Likert
		2. Mengajukan ide atau saran kepada tim/atasan	
		3. Berinisiatif mengambil tugas tambahan	

Karena ukuran populasi dalam penelitian ini diketahui secara pasti dan terdiri dari lebih dari 30 orang, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Meskipun seluruh populasi tidak digunakan, metode Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dengan margin kesalahan tertentu, yang menjamin bahwa temuan penelitian tetap representatif.

$$n = \frac{N}{1 + n^2}$$

Keterangan:

1. n = Jumlah sampel
2. N = Jumlah populasi (279 orang)
3. e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi (0,05 atau 5%)

Maka hasilnya sebagai berikut:

$$n = \frac{279}{1 + 279(0,05)^2} = \frac{279}{1 + 279(0,0025)} = \frac{279}{1 + 0,6975} = \frac{279}{1,6975} = 164,4$$

Berdasarkan hasil analisis, total sampel yang diperlukan berjumlah 165 responden (dibulatkan ke atas). Dengan demikian, studi ini akan melibatkan 165 karyawan yang dipilih menggunakan metode acak sederhana dari total populasi sebanyak 279 individu Untuk memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, teknik acak sederhana memilih sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkat atau kategori tertentu. (Sugiyono, 2021: 85).

Uji Validitas

Untuk mengevaluasi tingkat keakuratan alat ukur, dihitung nilai korelasi setiap item dari alat ukur tersebut dengan memanfaatkan rumus Pearson/Product Moment. Perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan Ms. Excel, di mana masing-masing item diukur menggunakan rumus Pearson Product Moment.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien product moment
- N : Jumlah subyek penelitian
- $\sum x$: Jumlah x skor tiap item
- $\sum y$: Jumlah y skor tiap item
- $\sum xy$: Hasil kali jumlah x dan y setiap responden
- $\sum x^2$: Jumlah x kuadrat
- $\sum y^2$: Jumlah y kuadrat

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Tata Kelola Kehadiran (X)

Data statistik deskriptif Tata Kelola Kehadiran (X) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 2.1 Distribusi Frekuensi Tata Kelola Kehadiran (X)

NO	INTERVAL		F	f Rel	f Kum
1	51	- 53	1	1%	1%
2	54	- 56	0	0%	1%
3	57	- 59	6	4%	4%
4	60	- 62	72	44%	48%
5	63	- 65	15	9%	57%
6	66	- 68	0	0%	57%
7	69	- 71	32	19%	76%
8	72	- 74	39	24%	100%
JUMLAH			165	100%	

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tata Kelola Kehadiran (X)

Bin	Frequency	Cumulative %	Bin	Frequency	Cumulative %
53	1	0,61%	62	72	43,64%
56	0	0,61%	74	39	67,27%
59	6	4,24%	71	32	86,67%
62	72	47,88%	65	15	95,76%
65	15	56,97%	59	6	99,39%
68	0	56,97%	53	1	100,00%
71	32	76,36%	56	0	100,00%
74	39	100,00%	68	0	100,00%
More	0	100,00%	More	0	100,00%

Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Data statistik deskriptif Kinerja Karyawan (Y) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

NO	INTERVAL	f	f Rel	f Kum
1	57 - 59	1	1%	1%
2	60 - 62	0	0%	1%
3	63 - 65	6	5%	6%
4	66 - 68	72	57%	63%
5	69 - 71	15	12%	75%
6	72 - 74	0	0%	75%
7	75 - 77	32	25%	100%
JUMLAH		126	100%	

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

Bin	Frequency	Cumulative %	Bin	Frequency	Cumulative %
53	1	0,61%	62	72	43,64%
56	0	0,61%	74	39	67,27%
59	6	4,24%	71	32	86,67%
62	72	47,88%	65	15	95,76%
65	15	56,97%	59	6	99,39%
68	0	56,97%	53	1	100,00%
71	32	76,36%	56	0	100,00%
74	39	100,00%	68	0	100,00%
More	0	100,00%	More	0	100,00%

Uji Validitas

Berikut ini ialah hasil uji validitas setiap variabel

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Tata Kelola Kehadiran (X)

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X.1	0,148	0,765	Valid
X.2	0,148	0,810	Valid
X.3	0,148	0,821	Valid
X.4	0,148	0,472	Valid
X.5	0,148	0,409	Valid
X.6	0,148	0,593	Valid
X.7	0,148	0,663	Valid
X.8	0,148	0,607	Valid
X.9	0,148	0,530	Valid
X.10	0,148	0,806	Valid
X.11	0,148	0,705	Valid
X.12	0,148	0,655	Valid
X.13	0,148	0,831	Valid
X.14	0,148	0,624	Valid
X.15	0,148	0,673	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Tata Kelola Kehadiran (X) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni X.1 sebesar 0,765 > 0,148, X.2 sebesar 0,810 > 0,148, X.3 sebesar 0,821 > 0,148, X.4 sebesar 0,472 > 0,148, X.5 sebesar 0,409 > 0,148, X.6 sebesar 0,593 > 0,148, X.7 sebesar 0,663 > 0,148, X.8 sebesar 0,607 > 0,148, X.9 sebesar 0,530 > 0,148, X.10 sebesar 0,806 > 0,148, X.11 sebesar 0,705 > 0,148, X.12 sebesar 0,655 > 0,148, X.13 sebesar 0,831 > 0,148, X.14 sebesar 0,624 > 0,148, dan X.15 sebesar 0,673 > 0,148. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.1	0,148	0,497	Valid
Y.2	0,148	0,658	Valid
Y.3	0,148	0,702	Valid
Y.4	0,148	0,751	Valid
Y.5	0,148	0,594	Valid
Y.6	0,148	0,771	Valid
Y.7	0,148	0,729	Valid
Y.8	0,148	0,665	Valid
Y.9	0,148	0,646	Valid
Y.10	0,148	0,815	Valid
Y.11	0,148	0,681	Valid
Y.12	0,148	0,734	Valid
Y.13	0,148	0,901	Valid
Y.14	0,148	0,699	Valid
Y.15	0,148	0,893	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni Y.1 sebesar 0,497 > 0,148, Y.2 sebesar 0,658 > 0,148, Y.3 sebesar 0,702 > 0,148, Y.4 sebesar 0,751 > 0,148, Y.5 sebesar 0,594 > 0,148, Y.6 sebesar 0,771 > 0,148, Y.7 sebesar 0,729 > 0,148, Y.8 sebesar 0,665 > 0,148, Y.9 sebesar 0,646 > 0,148, Y.10 sebesar 0,815 > 0,148, Y.11 sebesar 0,681 > 0,148, Y.12 sebesar 0,734 > 0,148, Y.13 sebesar 0,901 > 0,148, Y.14 sebesar 0,699 > 0,148, dan Y.15 sebesar 0,893 > 0,148. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merupakan serangkaian evaluasi yang dilakukan untuk memverifikasi bahwa data dalam analisis regresi memenuhi sejumlah asumsi dasar yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi yang valid dan dapat dipercaya. Berikut ini adalah beberapa uji asumsi klasik yang sering dilakukan dalam analisis regresi:

a. Uji Normalitas

Berikut ini ialah hasil uji normalitas menggunakan metode liliefors.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Lhitung	Ltabel	Keterangan
Tata Kelola Kehadiran (X)	0,20	0,07	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,17	0,07	Normal

Tabel 9. Ouput Hasil Perhitungan SPSS Uji Normalitas X terhadap Y One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64482570
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		.072
Negative		-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		2.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil perhitungan statistik uji normalitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) terhadap Tata Kelola Kehadiran (X) menghasilkan Kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) = 2,056, yang lebih besar dari 0,05, sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji normalitas di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dan Tata Kelola Kehadiran memiliki distribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Berikut ini ialah hasil uji homogenitas menggunakan metode liliefors:

Tabel 10. Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X

NO	X	Y	F hitung	1,02
Si ²	32,471	33,189	F tabel	1,26
N	165	165	Hasil	HOMOGEN

Tabel 11. Ouput Hasil Perhitungan SPSS Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X ANOVA

Kinerja Karyawan					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4754.998	12	396.250	87.544	.000
Within Groups	687.995	152	4.526		
Total	5442.994	164			

Perhitungan statistik uji homogenitas varians skor Kinerja Karyawan (Y) terhadap Tata Kelola Kehadiran (X) menghasilkan F hitung 1,02 < F tabel 1,26 pada $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan bahwa varians Y atas X bersifat homogen, dapat dijelaskan oleh hasil uji homogenitas Kinerja Karyawan (Y) terhadap Tata Kelola Kehadiran (X) di atas. Kemudian, berdasarkan Tata Kelola Kehadiran (X) = 87,544, nilai signifikansi untuk Kinerja Karyawan (Y) lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data Kinerja Karyawan berbasis Tata Kelola Kehadiran memiliki varians yang sama (homogen).

Uji Parsial (Uji-T)

Untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah, digunakan uji T. Uji regresi menggunakan uji satu arah, satu sisi, yang melibatkan konstanta $\alpha = 5\%$ sebagai tingkat kesalahan dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian dan kesimpulan disarkan pada Sugiyono (2022), dimana H0 berarti tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan Ha berarti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan:

- a. Apabila t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji T Tata Kelola Kehadiran (X)

Tabel 12. Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.908	3.303		4.210	.000
1 Tata Kelola Kehadiran (X)	.783	.050	.774	15.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis variabel Manajemen Kehadiran (X), nilai t hitung > t tabel, yaitu 15,628 < 1,988. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Sebagai contoh, pengaruh Tata Kelola terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan.

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut sugiyono (2022), uji F digunakan untuk menguji koefisien bersama-sama sehingga nilai dari koefisien regresi tersebut dapat diketahui secara bersama. Adapun kriteria pengujian dan kesimpulannya didasarkan pada kriteria berikut:

- a. Apabila F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji Simultan (Uji-F) Tata Kelola Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

SUMBER VARIANS	Dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F table	
					0,05	0,01
Total	165	709867,00				
Koefisien a	1	704424,006	704424,006			
Regresi (b/a)	1	3264,294	3264,294	244,219	1,26	1,39
Sisa	163	2178,700	13,366			
Tuna Cocok	11	1490,704	135,519			
Galat	152	687,995	4,526	29,94	1,84	

Uji Simultan (Uji-F) Tata Kelola Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3264.294	1	3264.294	244.219	.000 ^b
Residual	2178.700	163	13.366		
Total	5442.994	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tata Kelola Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung > F tabel 244,219 > 1,45 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, Tata Kelola Kehadiran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Regresi

Hipotesis penelitian kemudian diuji secara empiris dengan menggunakan teknik Uji Regresi Parsial untuk mengetahui hubungan antara Tata Kelola Kehadiran (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

1. Uji Regresi Parsial Tata Kelola Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara Tata Kelola Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

- a. Ho : ρ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara Tata Kelola Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Ha : ρ > 0, artinya terdapat pengaruh positif antara Tata Kelola Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 14 Uji Regresi Parsial Tata Kelola Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.908	3.303		4.210	.000
Tata Kelola Kehadiran (X)	.783	.050	.774	15.628	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

Pembahasan Hipotesis 1

Kuesioner yang dibuat dari indikasi variabel Tata Kelola Kehadiran (X) digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji validitas setiap indikator Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa setiap item pernyataan sah. Menurut uji reliabilitas, setiap item pernyataan memadai dan dapat diandalkan untuk studi pada sampel 165 responden. Koefisien korelasi r = 0,774 dan koefisien determinasi R = r² = 0,600 ditentukan menggunakan hasil perhitungan yang ditampilkan pada Tabel 4.16. Dengan nilai t terhitung

15,61 > t tabel 2,606 pada $\alpha = 0,01$, uji signifikansi korelasi menunjukkan koefisien korelasi yang signifikan.

Oleh karena itu, disepakati bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dan tata kelola kehadiran. Ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan dihasilkan dari tata kelola kehadiran yang lebih baik dalam suatu bisnis. Sebaliknya, koefisien determinasi 0,600 menunjukkan bahwa perbedaan dalam tata kelola kehadiran menyumbang 60% dari variasi kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain menyumbang 40% sisanya.

Nilai t hitung sebesar 15,628 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,988, berdasarkan hasil uji-t. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Cabang Karawang) sebagian dipengaruhi oleh Tata Kelola Kehadiran (X).

Nilai F hitung lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 244,219, lebih besar daripada 1,45, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah daripada nilai α (0,05), berdasarkan hasil pengolahan data. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tata kelola kehadiran.

Hal ini menjadikan tata kelola kehadiran sebagai alat yang berharga yang memiliki dampak besar pada kinerja pekerja. Karyawan dengan metode implementasi yang mapan memiliki tata kelola kehadiran yang kuat. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, tepat waktu, dan memberikan hasil kerja yang sangat baik merupakan contoh dari kesadaran pribadi. Singkatnya, pegawai yang tata kelola kehadirannya tinggi akan berkinerja baik, sedangkan pegawai yang tata kelola kehadirannya buruk akan berkinerja buruk.

Ringkasnya, manajemen kehadiran yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi; sebaliknya, manajemen kehadiran yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Pembahasan Hipotesis 2

Variabel Tata Kelola Kehadiran (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai F hitung sebesar 244,219 > F tabel 1,45, berdasarkan hasil uji statistik F. Dengan demikian, dapat dikatakan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Cabang Karawang), Tata Kelola Kehadiran (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Sheavy Diani dkk. (2023) dan Syam Putri Nur Fahrudin Nisa (2021) yang menyatakan bahwa tata kelola kehadiran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan kemungkinan juga dipengaruhi oleh tata kelola kehadiran. Hal ini dikarenakan tata kelola kehadiran berdampak pada cara kerja karyawan karena berkaitan dengan sikap mereka dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan koefisien determinasi $R = r^2 = 0,600$ dan nilai koefisien korelasi $r = 0,774$, koefisien korelasi tersebut signifikan berdasarkan uji signifikansi, yang menghasilkan t hitung 15,628 > t tabel 1,988 pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, hubungan antara kinerja karyawan dan tata kelola kehadiran dapat dikenali. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan yang kuat akan mengikuti tata kelola kehadiran organisasi yang lebih baik. Sementara itu, fluktuasi Tata Kelola Kehadiran menyumbang 60% dari variasi Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil uji korelasi determinasi sebesar 0,600.
2. Nilai ini lebih kecil dari nilai α (0,05), berdasarkan nilai F hitung sebesar 244,219 > F tabel 1,45 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Tata Kelola Kehadiran (X) berkorelasi secara signifikan. Terdapat hubungan yang cukup baik antara variabel Tata Kelola Kehadiran dan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi R sebesar 0,774. Berdasarkan hasil uji korelasi determinasi, variabel Tata Kelola Kehadiran memiliki pengaruh sebesar 60% terhadap Kinerja Karyawan,

sedangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 40% sisanya.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai R kuadrat sebesar 0,600.

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan yakni PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Branch Karawang) sebaiknya selalu melakukan evaluasi Tata Kelola Kehadiran dan Kinerja Karyawan secara berkala. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan masukan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam penerapan Tata Kelola Kehadiran agar kinerja dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi peneliti masa depan yang ingin melakukan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang belum tercakup dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian ini dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan menghasilkan hasil penelitian yang lebih signifikan dan bermanfaat bagi khalayak yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2021). Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor Umkm dan Pariwisata. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1), 167–185. <https://doi.org/10.55960/jlri.v9i1.385>
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Lia Mardiani. (2020). Peningkatan Kepuasan Mahasiswa Melalui Kualitas Pelayanan Akademik (Studi Kasus Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(1), 33–45. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i1.111>
- Fahrizal, Y., Mariyana, D. M., & Hasan, S. S. (2024). Parents' role in preventing gadget addiction amongst preschoolers living in urban and rural areas: A qualitative study. *Psikohumaniora*, 9(2), 179–194. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v9i2.20572>
- Hasibuan, R. (2017). the Effects of Health and Safety, Team Work, Training and Teamwork on Health Workers' Performance At Budi Glory Batam Hospital. *Dimensi*, 6(2), 323–340.
- Hidayah, R., Wangid, M. N., Wuryandani, W., & Salimi, M. (2023). The Influence of Teacher Efficacy on Education Quality: A Meta-Analysis. *International Journal of Educational Methodology*, 9(2), 435–450. <https://doi.org/10.12973/ijem.9.2.435>
- Kumowal, R. C. C., Adolfina, Y., & Uhing, Y. (2020). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 8(4), 1018–1028.
- Lestari, I. A., Hartaty Hardady, E., & Pratama, R. (2021). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Accounting and Management Journal*, 5(2), 84–103.
- Mangkunegara, A. P. (2021). The Role Of Transformational Leadership In Building Work Engagement And Performance Of Business Company Managers. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–19.
- Maura, F., Doderio, A., Carniti, C., Bolli, N., Monti, V., Cabras, A., Leongamornlert, D., Diamond, B., Rodriguez-martin, B., Zamora, J., Butler, A., Martincorena, I., Tubio, J. M. C., & Campbell, P. J. (2021). *Ferrata Storti Foundation*. 106(11), 1–4.
- Meutia, I., Yuniarti, E., & Daud, R. (2023). Evaluation of the Implementation of Ojk Circular Letter Number 16 of 2021. *Business and Sustainability*, 1(1), 103–114.
- Prasetyo, S. E., & Tan, E. (2021). Analisis Quality of Service (QoS) Jaringan Wireless 2.4 GHz dan 5 GHz di Dalam Ruangan dengan Hambatan Kaca. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 15(2), 103–114. <https://doi.org/10.32815/jitika.v15i2.609>
- Pratama, E. H., Pontoh, W., & Pinatik, S. (2021). Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Ritel yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 16(2), 111–118.
- Purwanto, A. B., & Anistyasari, Y. (2023). Pengembangan Modul Interaktif Untuk Membuat Animasi 2D Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Efikasi Diri Siswa Pada Mata Pelajaran Teknik Animasi. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 8(2), 80–86. <https://doi.org/10.26740/it-edu.v8i2.54756>
- Putri, H. A. S. B. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dan Likuiditas Terhadap

- Struktur Modal Perusahaan Cosmetics Households. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3), 1–19.
- Putri, Y. M., Rahman, A., & Hidayati, K. (2021). Analisis Rasio Profitabilitas, Rasio Likuiditas, Dan Rasio Solvabilitas, Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Equity: Jurnal Akuntansi*, 2(1), 14–26. <https://doi.org/10.46821/equity.v2i1.198>
- Riduwan, A. (2016). Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Oleh Perguruan Tinggi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 95. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y1999.v3.i2.1886>
- Rivai, I., Khaq, M., & Anjarini, T. (2022). Penerapan Media Ular Tangga Berbantuan Kartu Angka untuk Meningkatkan Keaktifan dan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Matematika Kelas II. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(1), 31–37. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i1.131>
- Santosa, S. (2021). Urgensi Peran Orang Tua Membangun Kepemimpinan Anak di Era Disrupsi Teknologi Berdasarkan Ulangan 6: 6-9. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 2(1), 71–88. <https://doi.org/10.47530/edulead.v2i1.61>
- Saputra, F., & M. Rizky Mahaputra. (2022). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(3), 105–114. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3.91>
- Sari, S. P., & Bermuli, J. E. (2021). Pembentukan Karakter Tanggung Jawab Siswa pada Pembelajaran Daring Melalui Implementasi Pendidikan Karakter. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 110. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.3150>
- Setiawan, B., Azwansyah, H., & Mukti, E. T. (2019). Analisis Moda Speedboat Sebagai Alternatif Penyeberangan Sungai Jalur Kecamatan Pontianak Timur – Kecamatan Pontianak Kota. *Analisis Moda Speedboat Sebagai Alternatif Penyeberangan Sungai Jalur Kecamatan Pontianak Timur – Kecamatan Pontianak Kota*, 2(8), 1–8.
- Sri Wahyuni, Ahmad Akbar, Abdul Khaliq, & Aulia Akbar. (2023). Web-Based Application for Sea Products Trading To Increase Fishermen’S Income in Secanggan Village. *Prosiding Seminar Nasional Dan Internasional*, 3(1), 736–745.
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2019). Pengembangan Sistem Computer Based Test (Cbt) Tingkat Sekolah. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.21927/ijubi.v2i1.917>
- Sundayana, R. (2016). Kaitan antara Gaya Belajar, Kemandirian Belajar, dan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SMP dalam Pelajaran Matematika. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 75–84. <https://doi.org/10.31980/mosharafa.v5i2.372>
- Wijaya, M. H., Khoir, A., & Zaini, A. W. (2023). Fostering Public Trust: The Transformative Leadership of School Principals. *Indonesian Journal of Education and Social Studies*, 1(1), 51–62. <https://doi.org/10.33650/ijess.v1i1.3475>
- Wulandari, W., Nofiyani, N., & Hasugian, H. (2023). User Acceptance Testing (Uat) Pada Electronic Data Preprocessing Guna Mengetahui Kualitas Sistem. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Komputer*, 4(1), 20–27. <https://doi.org/10.24127/ilmukomputer.v4i1.3383>
- Yuliana, M., Adam, S., & Latumaerissa, D. (2023). Peran Visum Et Repertum Sebagai Alat bukti Dalam Perkara Tindak Pidana Kekerasan Bersama (Studi Putusan No. 348/Pid.B/2021/PN.Amb). *Study Review*, 1(350), 310–318.