

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN INSENTIF PADA
KINERJA KARYAWAN PT. CHUBB GENERAL INSURANCE
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan
Pendidikan Program Strata- 1**



Diajukan Oleh:

LIA SAPUTRI

NPM. 16.0111.0501

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSUTUJUAN SKRIPSI

Nama : LIA SAPUTRI
Nomor Pokok : 16.01.11.0501
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Chubb General Insurance Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 5 Mei 2020 Pembimbing I


SYAIFUL SAHRLS, E.M.SI

NIDN : 00220085901

Tanggal 9 Mei 2020 Pembimbing II


SUHARTI, S.E, M.M

NIDN : 0220086501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Misy Mikhil, SE, M.SIA&CA, CSRS

NIDN : 0205026401

9/5 / PS / DFE / 20

Motto dan Persembahan

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al- Insyirah :5)

“Dan janganlah kam berjalan diatas bumi ini dengan kesombongan, karena sesungguhnya engkau tidak akan dapat menembus bumi dan tidak mampu menjulang tinggi langit”

(Q.S. Hd :224)

“Dan milik-Nyalah segala apa yang ada pada malam dan siang hari, dan dial ah yang maha mendengar dan maha mengetahui”

(Q.S AL-An'am :13)

Dengan cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini khusus

kepada :

- Allah SWT
- Keda orang tuaku tercinta
- Segenap keluarga tersayang
- Para pendidik yang kuhormati
- Para teman seperjuanganku semasa kuliah
- alamamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Saputri

Nim : 1601110501

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.
Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang,....Maret 2020



Lia Saputri

RIWAYAT HIDUP

Lia Saputri, dilahirkan di M.Punjung pada tanggal 29 Desember 1997
Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 139 Palembang ,
Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 54
Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun
2016 di SMA Negeri 22 Palembang. Pada tahun 2016 memasuki Fakultas
Ekonomi Progam Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 17 Maret 2020

Penulis



Lia Saputri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHUBB GENERAL INSURANCE PALEMBANG.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat sarjana setara 1 pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang dalam penulisan ini saya menyadari sepenuhnya bahwa dalam pwnulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan,hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki,untuk saran dan kritik yang membangun akan di terima dengan senang hati.

Selesainya penulisan skripsi ini krena berkat adanya bantuan dari semua pihak yang telah membantu penulisan baik secara langsung maupun tidak langsung.dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

- Bapak Syaiful Sahri ,SE,M.Si selaku Pembantu Rektor III Univeristas Tridinanti Palembang sekaligus menjadi Pembimbing Utama
- Ibu Suharti ,SE,M.M selaku Pembimbing Anggota

Yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan ,pengarahan dan petunjuk yang sangat berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini saya juga mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,AK.CA selaku Dekan Fakultas Eonomi Universitas Tridinanti Palembang.

3. Ibu Maryam Zanariah ,SE.MM selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Palembang
4. Seluruh Bapak /Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
5. Kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT.Chubb General Insurance Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
6. Kepada Kedua Orang tua dan Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, semangat , dukungan, serta bantuan untuk melakukan studi S1 sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan bekerjasama dengan baik.
8. Semua Pihak terkait yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang ikut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, semoga mendapatkan rahmat dari ALLAH SWT dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Palembang 17 Maret 2020
Penulis



Lia Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2. Tingkat Absensi.....	15
2.2.1 Pengertian Tingkat Absensi.....	15

2.2.2 Indikator Tingkat Absensi	18
2.3. Insentif	18
2.2.2 Tujuan Insentif.....	21
2.3.1. Indikator Insentif	22
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Pemikiran	24
2.6. Hipotesis Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Tempat Penelitian.....	29
3.1.2. Waktu Penelitian	29
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1. Jenis dan Sumber Data	30
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1. Populasi	31
3.3.2. Sampel	33
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	34
3.6. Instrumen Penelitian	39
3.7. Uji Instrumen Intrumen Penelitian	39

3.7.1. Uji Validitas.....	39
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	40
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	40
3.8. Metode Analisis Data	41
3.8.1. Uji Regresi Berganda	41
3.8.2. Analisis Korelasi	41
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.9. Uji Hipotesis	43
3.10. Sistematika Penulisan	47

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.1.4 Tugas dan Wewenang	53
4.2 Pembahasan Penelitian	62
4.2.1 Karakter Responden.....	62
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	64
4.3.1 Uji Validitas	64
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Teknik Analisis Data	69

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.4.2 Analisis Koefisien Kolerasi	71
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	74
4.4.4 Uji Hipotesis	74
4.4.5 Pembahasan Penelitian	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Lia Saputri, Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang (dibawah bimbingan, Bapak Syaiful Sahri,S.E,M.Si dan Ibu Suharti, S.E,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT.Chubb General Insurance Palembang sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif serta kedisiplinan yang tinggi berdasarkan tingkat absensi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner 47 orang karyawan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kedisiplinan tingkat absensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang. Yang ditunjukkan dengan metode regresi $Y = 2.790 + 0.389X_1 + 0.609X_2 + e$. Kolerasi sebesar 0.915. dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.829. nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya hubungan antara tingkat absensi (X_1) dan insentif (X_2) sebesar 82.9% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 17,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat absensi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang yang ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 112.522 dan nilai Sig.F signifikansi antara tingkat absensi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar 3.411 dan nilai sig.t $0.001 < \alpha$ (005). Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap karyawan ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar 5.859 dan nilai Sig.t $0.000 < \alpha$ (0.05)

Kata Kunci : absensi, insentif kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurangnya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendaya gunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu baiknya sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja tidak baik. Berikan prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan yang harus berikan kepada karyawan, maka harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa insentif.

Hasibuan (2008:84), absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai

ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kinerjanya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu dorongan itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Sistem *reward* berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Melalui pemberian reward tenaga kerja akan merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi dan merasa bahwa organisasi serius terlibat dalam pengembangan karir mereka. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

Sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan diaplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan.

Arnolds & Venter (2007:21) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja.

Selain dari lingkungan kerja yang harus mendukung dan kebutuhan insentif, rasa aman juga merupakan faktor yang mempengaruhi dalam bekerja. Kebutuhan akan rasa aman harus dilihat dalam arti luas, karena kebutuhan akan keamanan tidak hanya secara fisik seperti perjalanan berangkat dan pulang bekerja serta keamanan harta benda di rumah sewaktu di tinggal bekerja, tetapi kebutuhan rasa aman secara psikis (kejiwaan) seperti promosi, demosi, mutasi, pemutusan kerja, pelecehan seksual, perlakuan tidak adil, serta jaminan hari tua juga merupakan bagian dari kebutuhan keamanan. Kebutuhan akan rasa aman dari resiko kecelakaan kerja, penggunaan alat kerja, dampak radiasi, kimia, dan akibat-akibat lain yang ditimbulkan karena dari hasil kerja juga harus dijamin untuk memelihara motivasi kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh dorongan atau motivasi, melainkan faktor dari disiplin kerja. Jika

karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tingkat kedisiplinan karyawan itu juga baik.

Asuransi adalah mekanisme pemindahan resiko pada pihak lain yang menjamin kompensasi finansial secara penuh ataupun parsial. Asuransi dalam undang-undang no 2 th 1992 tentang usaha perasuransian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada pihak tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada pihak tertanggung karena kerugian, kerusakan, kehilangan, keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ke tiga yang akan mungkin diderita tertanggung.

PT.Chubb General Insurance Indonesia adalah salah satu perusahaan asuransi yang ada di Indonesia. PT Chubb General Insurance Indonesia ini menyediakan asuransi properti dan tanggung gugat komersial serta individu, asuransi kecelakaan diri dan asuransi kesehatan tambahan, reasuransi dan asuransi jiwa bagi beragam kelompok nasabah. Perusahaan ini membuka cabang di Palembang pada tahun 2010 tepatnya di Jl R Sukamnto no 91B Palembang dan masih beroperasi sampai sekarang ini.

Perusahaan ini dikenal karena penawaran produk dan layanannya yang luas, kemampuan distribusi yang luas, kekuatan keuangan yang luar biasa, keunggulan yang *underwriting*, keahlian penanganan klaim yang sangat baik, serta perusahaan lokal yang terdapat di seluruh dunia. PT Chubb General Insurance Indonesia memiliki perusahaan asuransi umum dan jiwa di Indonesia. Perusahaan asuransi umumnya (PT Chubb General Insurance Indonesia) menyediakan

berbagai solusi asuransi umum yang komprehensif untuk perusahaan besar, usaha kecil dan menengah serta individu.

PT. Chubb General Insurance Palembang mempunyai aturan tersendiri. Seluruh karyawan setiap hari diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.30 WIB dan mengikuti *Breafing* pagi selama 15 menit yang dimulai pukul 08.15 WIB hingga pukul 08.30 WIB. Breafing pagi ini digunakan sebagai ajang untuk saling memberikan informasi antara pihak manajemen dan para karyawan. Pukul 08.30 WIB seluruh karyawan mulai bekerja hingga waktunya istirahat pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB dan pulang setelah pukul 17.00 WIB. Jika mereka melakukan tiga kali pelanggaran maka karyawan tersebut dikenakan sanksi administratif. Para karyawan juga harus saling bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. PT. Chubb General Insurance Indonesia di Kota Palembang memiliki karyawan sebanyak 85 orang karyawan.

Menurut Handoko (2000: 252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Keadilan pembagian insentif juga didasarkan pada tingkat absensi karyawan, berikut ini adalah tabel tingkat absensi karyawan di PT. Chubb General Insurance Indonesia di Kota Palembang (Januari- November) tahun 2019

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan di PT. Chubb General Insurance Indonesia
di Kota Palembang (Januari- November) Tahun 2019

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Januari	85	25	10	0.47
2	Februari	85	24	6	0.29
3	Maret	85	24	13	0.6
4	April	85	25	8	0.37
5	Mei	85	24	4	0.27
6	Juni	85	26	7	0.42
7	Juli	85	26	6	0.24
8	Agustus	85	25	9	0.17
9	September	85	24	5	0.24
10	Oktober	85	27	4	3.01
11	November	85	24	5	0.27
Jumlah					3.01
Rata-rata					0.27

Sumber: PT. Chubb General Insuran

TK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja THK = Total Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan januari 2019 yaitu 0,47% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2019 yaitu 0,6%, sedangkan rata-rata

tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – november 2019 yaitu 0,27 atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada PT. Chubb General terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Chubb General Apabila $> 1\%$ dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan kondisi uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat absensi dan insentif yang diberikan terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variabel, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tingkat Absensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chubb General Insurance”**.

I.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tingkat absensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang ?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang ?
3. Apakah tingkat absensi dan insentif secara simultan berpengaruh kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Chubb General Insurance Palembang

I.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan dan bermanfaat sebagai berikut:

1. Penulis

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.

2. Universitas

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Tridianti Palembang guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

3. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian insentif yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada “**PT Chubb General Insurance Palembang** ”. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif serta kedisiplinan yang tinggi berdasarkan tingkat absensi. Maka penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achamd Ichsan, 1981. *Tata Administrasi Karyawan – Dasar-dasar Socio Analitis*, Jakarta:Djambatan.
- Afandi,Muhammad Yazid .2009 .*Fiqh Muamalah Ekonomi Kontemporer*. Yogyakarta : Logung Printika.
- Al-Zu'bi, Hasan,Ali. (2010). *A Studyof Relationship between Organizational Justiceand Job Statisfaction*. Vol.5, No.12
- Jeffery A. Lepine,and Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hiil
- Handoko,T.Hani.(2000).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia(Edisi Kedua)*.Yogyakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Husein Umar.2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Prsada.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Albert.2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis* . Alfabeta: Bandung
- Mathis Robert, Jakson Jhon.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- M .Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Mitra Wancana
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan, 2007. *Cara Menggunakan Analisis Jalur*. Bandung: Aflfabeta.

- Siregar, Syofia. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Fajar
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Sugioyono.2016 .*Metode Penelitian Manajemen*.Bandung :Alfabeta.
- Universitas, Tridinanti, Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi*, Unanti Press, Palembang.
- Wibowo,2014,*Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*.Jakarta:Rajawali Pers
- Wibowo,2016,*Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*.Jakarta PT.Rajagrafindo Persada