



Pengaruh Absensi, Gaji dan Insentif terhadap Omzet Penjualan pada PD Comboto Kids Tahun 2022-2025

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Koko Kurniawan Pratama Universitas Bina Sarana Informatika kokokurniawan77@gmail.com Fazhar Sumantri Universitas Bina Sarana Informatika Fazhar.fzs@bsi.ac.id Theysa Sahlani, Pratiwi Universitas Bina Sarana Informatika Theysa.tsp@bsi.ac.id	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi :

Pratama, K. K., Sumantri., & Pratiwi, T. S. (2026). Pengaruh Absensi, Gaji dan Insentif terhadap Omzet Penjualan pada PD Comboto Kids Tahun 2022-2025. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2497-2513.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PD. COMBOTO KIDS, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Absensi, Gaji dan Insentif terhadap Omzet penjualan. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari laporan keuangan PD. COMBOTO KIDS dan menggunakan skala Rasio. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji Normalitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial absensi tidak berpengaruh terhadap omzet penjualan, secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap omzet penjualan, serta insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap omzet penjualan. Kemudian secara simultan absensi, gaji, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap omzet penjualan. Nilai koefisien determinasi sebesar 54% menunjukkan bahwa omzet penjualan dapat dijelaskan secara kuat oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini.

Kata kunci: Absensi, Gaji, Insentif dan Omzet.

Abstract

This study was conducted at PD. COMBOTO KIDS, with the aim of analyzing the effect of Absenteeism, Salary, and Incentives on sales turnover. This study uses secondary data sourced from the financial reports of PD. COMBOTO KIDS and utilizes a Ratio scale. The data analysis techniques used include Normality Test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics version 25. The results of the study indicate that partially absenteeism does not affect sales turnover, salary partially has a positive and significant effect on sales turnover, and incentives have a positive and significant effect on sales turnover. Furthermore, simultaneously absenteeism, salary, and incentives have a positive and significant effect on sales turnover. A coefficient of determination value of 54% indicates that sales turnover can be explained

Keywords: Absenteeism, Salary, Incentives, and Turnover

A. Pendahuluan

Persaingan usaha yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan guna menjaga keberlangsungan bisnis, mencapai target penjualan, serta mempertahankan daya saing perusahaan di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif (Nathasya, 2024). Omzet penjualan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menjual produk atau jasa yang dihasilkan (Alexandri et al., 2019). Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal agar target penjualan dapat tercapai dan omzet perusahaan terus meningkat (Sari & Andriani, 2022).

Kinerja karyawan merupakan ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam periode tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Ardan dan Jaelani, 2021). Menurut (Sunarsasi, 2017), produktivitas karyawan dapat diukur menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja seperti jam, hari, atau tahun kerja. Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian omzet penjualan, perusahaan perlu memperhatikan tingkat absensi karyawan karena kehadiran yang baik dapat mendukung kelancaran operasional dan proses penjualan perusahaan (Exsel Saputra et al., 2024).

Menurut (Zaenal & Ratih, 2025), kesejahteraan karyawan dapat menciptakan loyalitas serta meningkatkan motivasi kerja. Selain faktor absensi, perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian gaji yang sesuai dan layak setiap bulannya karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target penjualan perusahaan (Eksan & Raditya, 2020). Selain itu, menurut (Mochtar Luthfi, 2024) pengakuan terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan omzet penjualan perusahaan (Fitrah, n.d, 2025).

Selain gaji, menurut (Hindriari & Rosa, 2025), insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja dengan tujuan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dalam mencapai target perusahaan. Insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti bonus, komisi, maupun penghargaan lainnya baik secara finansial maupun nonfinansial (Ratnasari & Mahmud, 2020). Pemberian insentif yang tepat sasaran dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal dalam mencapai target penjualan sehingga berdampak pada peningkatan omzet perusahaan (Adam Triana et al., 2023).

Penerapan faktor-faktor seperti absensi, gaji, dan insentif juga menjadi perhatian penting pada PD Combot Kids, perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan grosir pakaian anak dengan berbagai produk fashion berkualitas. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal (Rizki Amalia et al., 2023). Selain itu, rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta berdampak pada omzet penjualan perusahaan (Aprelyani, 2025). Berdasarkan data internal perusahaan, PD Combot Kids masih mengalami permasalahan terkait tingkat absensi, pemberian gaji, dan insentif yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga berdampak pada pencapaian omzet penjualan perusahaan (PD Combot Kids, 2022).

Tabel I.1
Data Omzet Penjualan PD Combot Kids Tahun 2022–2025

No	Tahun	Target Omzet Penjualan	Realisasi Omzet Penjualan	Keterangan
1	2022	Rp 1.100.000.000	Rp 1.140.815.500	Target tercapai
2	2023	Rp 1.200.000.000	Rp 908.432.500	Target tidak tercapai
3	2024	Rp 1.000.000.000	Rp 648.882.000	Target tidak tercapai
4	2025	Rp 1.000.000.000	Rp 457.397.000	Target tidak tercapai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data pada Tabel I.1, realisasi omzet penjualan menunjukkan adanya tidak tercapainya target pada beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022 realisasi penjualan berhasil mencapai target yang ditetapkan, namun pada tahun 2023 omzet mengalami penurunan sehingga target tidak tercapai, kondisi tersebut berlanjut pada tahun 2024 dan kembali mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2025 (PD Combot Kids, 2022).

Penurunan omzet tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan penjualan yang diduga dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan, seperti tingkat kehadiran karyawan, pemberian gaji, dan insentif yang berpengaruh terhadap motivasi serta produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target penjualan (Sutrisno & Arsanti, 2023).

B. Metodologi

1. Populasi

Menurut (Alhayra et al., 2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek pada penelitian ini yaitu PD Comboto Kids. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh data perusahaan yang berkaitan dengan absensi karyawan, gaji, insentif, dan omzet penjualan PD Comboto Kids periode 2022–2025

2. Sampel

Menurut (Prayitno et al., 2025) sampel adalah suatu komponen kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Hardani et al., 2020). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh data yang dibutuhkan dapat diakses oleh peneliti, sehingga memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh (Dede & Firmansyah, 2022). Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari dokumen dan laporan internal PD Comboto Kids. Penggunaan data tersebut dipilih karena dinilai lengkap, relevan, dan mampu mendukung tujuan penelitian. Dengan demikian, seluruh data bulanan PD Comboto Kids periode 2022–2025 sebanyak 48 data digunakan sebagai sampel penelitian.

3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan bagian dari objek penelitian atas sesuatu yang menjadi titik perhatian yang digunakan untuk menggambarkan konsep yang akan diukur dalam penelitian sehingga dapat dianalisis secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian (Maksudi et al., 2022).

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Absensi (Ramadhan & Fatimah, 2024)	Absensi merupakan bentuk bukti kehadiran karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi.	Frekuensi kehadiran Tingkat keterlambatan Durasi ketidakhadiran	Skala Rasio
2	Gaji (Hidayah & Mutia, 2026)	Gaji merupakan bentuk kompensasi utama yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang diberikan.	Kompensasi finansial (Bayaran pokok) Tunjangan (Fasilitas) Syarat dan ketentuan penerima gaji	Skala Rasio
3	Insentif (Lutfi & Fadili, 2024)	Insentif merupakan imbalan tambahan yang diberikan kepada individu yang mampu melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.	Besarnya insentif sesuai kontribusi karyawan Senioritas/ lama kerja Berdasarkan syarat dan ketentuan perusahaan	Skala Rasio
4	Omzet Penjualan (Prasetyan et al., 2022)	Omzet penjualan merupakan akumulasi hasil penjualan barang dan/atau jasa yang diperoleh dalam periode tertentu.	1. Volume barang dan jasa yang terjual 2. Harga jual produk 3. Nilai total Penjualan	Skala Rasio

Sumber: Data diolah peneliti 2026

4. Teknik Analisis Data

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020) analisis data merupakan proses sistematis dalam mengurutkan data, mengelompokkannya ke dalam pola, serta mengidentifikasi bagian-bagian penting untuk memudahkan pemahaman dan menarik kesimpulan. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa analisis data dilakukan dengan menyusun data secara sistematis dari data yang telah diperoleh untuk kemudian dianalisis sesuai tujuan penelitian menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) 25 (Hardani et al., 2020).

5. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Gun, 2020) sebelum dilakukan analisis regresi, model regresi harus memenuhi asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan statistik sehingga dapat menghasilkan analisis yang valid, akurat, dan layak digunakan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual pada model regresi memiliki distribusi normal, karena salah satu syarat model regresi yang baik adalah residual yang berdistribusi normal sehingga hasil analisis dapat memberikan estimasi yang lebih akurat (Usmadi, 2020).

Adapun pengujiannya meliputi:

a. *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis grafik dengan mengamati pola penyebaran titik-titik data pada *Normal Probability Plot* (P-P Plot) menurut (Maurice et al., 2024) sebagai berikut:

- a) Apabila titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila titik-titik data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$

Menurut Priyatno (2013:17) pada (Akbar & Suryadi, 2023) data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada kriteria pengujian $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $\text{sig} > \alpha$ berarti data sampel tersebut berdistribusi normal
- b) Apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ berarti data sampel tersebut tidak berdistribusi normal

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ramadhan & Fatimah, 2024). Adapun pengujiannya terdiri dari:

a. Uji *Glejser*

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi, di mana salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksinya adalah uji *Glejser* (Hanifah et al., 2015). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Sudariana & Yoedani, 2021) :

Nilai signifikansi variabel independen dengan *absolute residual* lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel independen dengan *absolute residual* lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

b. *Scatter Plot*

Scatter Plot menurut (Hardani et al., 2020) merupakan diagram yang digunakan untuk menampilkan hubungan antara variabel secara grafis melalui penyebaran titik-titik data. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan metode *scatter plot* adalah sebagai berikut (Yusuf & Kurniawan, 2020):

- a) Apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola teratur lainnya, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Aditiya et al., 2023) uji multikolinearitas merupakan keadaan di mana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menurut (Estuwijaya et al., 2023):

- Nilai *Tolerance* > 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
- Nilai *Tolerance* < 0,1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 maka terjadi masalah multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

Menurut (Yuniarti, 2022) pengujian hipotesis yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan data sampel dalam menguji kebenaran atau hipotesis mengenai parameter populasi.

5. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel X dan Y dengan kriteria signifikansi < 0,05 atau t-hitung > t-tabel yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan (Bangun, 2023)

6. Uji Simultan

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Azhari et al., 2023). Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Hardani et al., 2020).

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen melalui kontribusi seluruh variabel independen secara bersama-sama, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2), sehingga dapat diketahui tingkat kemampuan model dalam menerangkan hubungan antar variabel yang diteliti (Piri et al., 2022). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, di mana nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 dan semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat (Dede & Firmansyah, 2022).

8. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode untuk meramalkan variabel dependen dengan menggunakan faktor independen dan mengukur dampak dari dua atau lebih variabel independen pada satu variabel dependen (Adiguno et al., 2022).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini mengacu pada rumus sebagai berikut (Yulianto, 2022):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Omzet

a = Konstanta

X1 = Absensi

X2 = Gaji

X3 = Insentif

b1 = Koefisien Regresi dari Absensi

b2 = Koefisien Regresi dari Gaji

b3 = Koefisien Regresi dari Insentif

e = Error

C. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang bersumber dari laporan keuangan PD Combot Kids periode tahun 2022–2025. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Absensi (X1), Gaji (X2), Insentif (X3) dan Omzet (Y).

Analisis statistik deskriptif diterapkan guna memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, total data pengamatan yang digunakan dalam penelitian adalah 4 tahun yang terdiri atas 48 data observasi. Adapun rincian hasil statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian dipaparkan secara lengkap pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Deskriptif Data
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ABSENSI	48	118	125	121.94	2.158
GAJI	48	9291667	12529000	11254541.75	1233659.101
INSENTIF	48	24793	5760705	1314802.92	1298369.341
OMZET	48	12016000	145883000	65740145.83	28709255.706
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Data diolah peneliti 2026

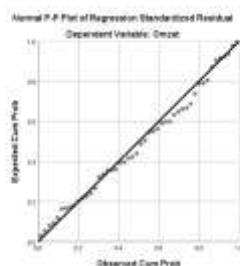
Berdasarkan Tabel IV.1 statistik deskriptif data pada output descriptive statistics yang disajikan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Variabel Absensi dengan total 48 sampel pengamatan selama periode 2022–2025, diketahui bahwa nilai paling rendah (minimum) adalah 118, sedangkan capaian tertingginya (maximum) menyentuh 125. Secara rata-rata (mean), nilai Absensi PD Combot Kids berada di angka 121,94 dengan tingkat persebaran data (standard deviation) sebesar 2,158
- 2) Variabel Gaji dengan total 48 sampel pengamatan selama periode 2022–2025, diketahui bahwa nilai paling rendah (minimum) yang dicatat perusahaan adalah Rp.9.291.667, sedangkan capaian tertingginya (maximum) menyentuh Rp.12.529.000. Secara rata-rata (mean), nilai Gaji PD Combot Kids berada di angka Rp.11.254.541,75 dengan tingkat persebaran data (standard deviation) sebesar 1.233.659,101
- 3) Variabel Insentif dengan total 48 sampel pengamatan selama periode 2022–2025, diketahui bahwa nilai paling rendah (minimum) yang dicatat perusahaan adalah Rp.24.793, sedangkan capaian tertingginya (maximum) menyentuh Rp.5.760.705. Secara rata-rata (mean), nilai Insentif PD Combot Kids berada di angka Rp.1.314.802,92 dengan tingkat persebaran data (standard deviation) sebesar 1.298.369,341
- 4) Variabel Omzet dengan total 48 sampel pengamatan selama periode 2022–2025, diketahui bahwa nilai paling rendah (minimum) yang dicatat perusahaan adalah Rp.12.016.000, sedangkan capaian tertingginya (maximum) menyentuh Rp.145.883.000. Secara rata-rata (mean), nilai Omzet PD Combot Kids berada di angka Rp.65.740.145,83 dengan tingkat persebaran data (standard deviation) sebesar 28.709.255,706

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas juga disebut dengan uji kesesuaian model dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan melalui beberapa prosedur (Santoso, Singgih (2015) dalam (Quraisy, 2020) yaitu melakukan metode statistik tertentu seperti uji *Kolmogorov–Smirnov* dan membuat grafik dengan prosedur tertentu serta mengamati pola plot atau grafik tersebut. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar grafik berikut:

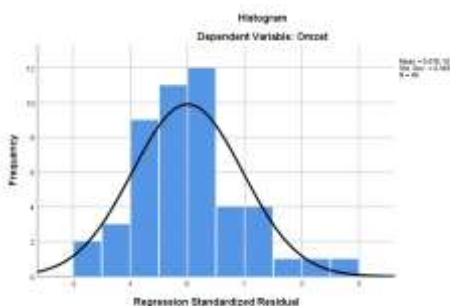


Sumber: Data diolah peneliti 2026

Gambar IV. 1

Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal P-P Plot* pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan atau pola ekstrem dari garis diagonal tersebut. Dengan demikian, residual pada model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.



Sumber: Data diolah peneliti 2026

Gambar IV. 2

Grafik Histogram

Berdasarkan gambar IV.2 diatas hasil uji normalitas menggunakan grafik Histogram di atas, terlihat bahwa pola penyebaran data membentuk kurva menyerupai lonceng dan mengikuti distribusi normal. Grafik juga tidak menunjukkan penyimpangan yang berlebihan ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual memiliki sebaran yang normal dan asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil pengujian normalitas terhadap nilai *unstandardized residual* disajikan dalam Tabel IV. 2 berikut:

Tabel IV. 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.8837214
		2001
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.051
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.2 atas hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada di atas, diketahui bahwa nilai statistik uji (*Test Statistic*) adalah sebesar 0,078 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 48. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau probabilitas yang diperoleh untuk nilai *unstandardized residual* adalah sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas Lilliefors, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf

signifikansi yang ditentukan ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* dalam model penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan analisis statistik parametrik selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ramadhan & Fatimah, 2024). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen secara langsung terhadap nilai *Absolute Residual* (Abs_RES). Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Metode Glejser disajikan pada Tabel IV.3 berikut:

Tabel IV. 3
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	60947624.792	118732219.074	.513	.610
	Absensi	-543571.829	1068762.423	-.100	.614
	Gaji	1.698	1.848	.179	.363
	Insentif	.627	1.442	.070	.666

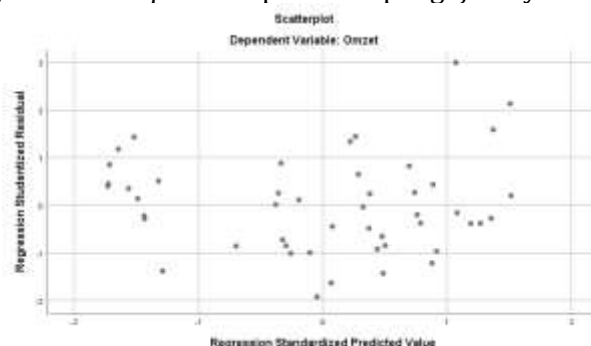
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser yang disajikan pada di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- 1) Variabel Absensi: Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,614, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,614 > 0,05$). Maka variabel Absensi bebas dari gejala heteroskedastisitas
- 2) Variabel Gaji: Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,363, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,363 > 0,05$). Maka variabel Gaji bebas dari gejala heteroskedastisitas
- 3) Variabel Insentif: Memiliki nilai signifikansi sebesar 0,666, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,666 > 0,05$). Maka variabel Insentif bebas dari gejala heteroskedastisitas

Untuk memperkuat hasil analisis uji *Glejser* di atas, peneliti melakukan analisis lanjutan menggunakan metode grafik *scatterplot*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti 2026

Gambar IV. 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar IV.3 di atas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur maupun linear. Penyebaran titik yang tidak sistematis tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual antar pengamatan bersifat tetap (homoskedastisitas) sehingga model regresi telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen (Aditiya et al., 2023). Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau VIF > 10, maka model regresi tersebut diindikasikan mengalami masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel IV.4 berikut:

Tabel IV. 4
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-197370053.037	193603329.279		-1.019	.314		
	Absensi	826032.500	1742711.161	.062	.474	.638	.570	1.753
	Gaji	13.777	3.013	.592	4.572	.000	.584	1.713
	Insentif	5.577	2.351	.252	2.372	.022	.866	1.155

a. Dependent Variable: Omzet

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.4 hasil uji multikolinearitas di atas, analisis terhadap nilai *Collinearity Statistics* untuk masing-masing variabel independen dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Absensi (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,570 (>0,1) dan nilai VIF sebesar 1,753 (<10). Dengan demikian, variabel Absensi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.
- 2) Variabel Gaji: Memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,584 (>0,1) dan nilai VIF sebesar 1,713 (<10). Dengan demikian, variabel Gaji dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.
- 3) Variabel Insentif: Memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,866 (>0,1) dan nilai VIF sebesar 1,155 (<10). Dengan demikian, variabel Insentif dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Hal tersebut ditunjukkan secara nyata oleh variabel Absensi, Gaji dan Insentif, di mana nilai *Tolerance* ketiga berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat permasalahan multikolinearitas, sehingga model regresi ini memenuhi syarat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sehingga dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh signifikan dalam model regresi (Sudariana & Yoedani, 2021). Dengan menggunakan batas signifikansi $\alpha = 0,05$, suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil uji t parsial ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV. 5
Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-197370053.037	193603329.279		-1.019	.314
	Absensi	826032.500	1742711.161	.062	.474	.638
	Gaji	13.777	3.013	.592	4.572	.000
	Insentif	5.577	2.351	.252	2.372	.022

a. Dependent Variable: Omzet

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, maka hasil pengujian parsial pada tabel *Coefficients* di atas, dengan tingkat signifikansi dua arah (*2-tailed*) $\alpha = 0,05$ dan $df = N - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$, diperoleh nilai t tabel = 2,015. Berdasarkan hipotesis masing-masing variabel independen terhadap Omzet dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Absensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Omzet Penjualan pada PD Combot Kids.

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.638, di mana nilai tersebut lebih besar dari taraf nyata yang ditentukan ($0.638 > 0.05$). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 0.474 lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H_1): Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Absensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Omzet.

H2: Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Omzet Penjualan pada PD Combot Kids.

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 4.572 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H_2): Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Omzet.

H3: Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Omzet Penjualan pada PD Combot Kids.

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.022, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.022 < 0.05$). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 2.372 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H_3): Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Omzet. Artinya, setiap peningkatan pemberian nilai insentif akan diikuti oleh peningkatan Omzet secara nyata.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen serta untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian (Rusdi et al., 2023). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi pada tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka model regresi dinyatakan fit dan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV. 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22060894383585956.000	3	7353631461195319.000	19.401	.000 ^b
	Residual	16677509686393212.000	44	379034311054391.200		
	Total	38738404069979168.000	47			

a. Dependent Variable: Omzet

b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Absensi

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, maka ntuk membandingkan nilai F hitung, terlebih dahulu perlu dihitung nilai F tabel berdasarkan derajat kebebasan (degree of freedom/df) dari tabel ANOVA, yaitu: df_1 (Regresi) = jumlah variabel independen = 3, sedangkan df_2 (Residu) = $N - k - 1 = 48 - 3 - 1 = 44$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka berdasarkan tabel distribusi diperoleh nilai F tabel sebesar 2,82.

H4: Absensi, Gaji dan Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Omzet Penjualan pada PD Combot Kids.

Berdasarkan Tabel IV.6 di atas hasil pengujian simultan pada tabel ANOVA di atas, diketahui nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 19.401. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 44$, yaitu sebesar 2,82. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai F hitung jauh lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu $19,401 > 2,82$. Hal ini didukung pula oleh tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, maka H_0 ditolak dan (H_4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Absensi, Gaji, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Omzet. Hasil pengujian ini juga mengonfirmasi bahwa model regresi linear berganda yang diajukan dalam penelitian ini dinilai layak (fit) dan memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi nilai Omzet.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Rumanama & Persulesy, 1967). Nilai

koefisien determinasi ditentukan melalui angka *R Square* atau *Adjusted R Square* yang terdapat pada output *Model Summary* berikut:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.540	19468803.534

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Absensi

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,0% variasi Omzet dapat dijelaskan oleh variabel Absensi, Gaji, dan Insentif, sedangkan sisanya sebesar 46% (100% - 54%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen melalui pembentukan persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antarvariabel. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi yang diterapkan sebagai berikut (Rahmat et al., 2023):

Tabel IV. 8
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-197370053.037	193603329.279		-1.019	.314	
	Absensi	826032.500	1742711.161	.062	.474	.638	1.753
	Gaji	13.777	3.013	.592	4.572	.000	1.713
	Insentif	5.577	2.351	.252	2.372	.022	1.155

a. Dependent Variable: Omzet

Sumber: Data diolah peneliti 2026

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas hasil tabel Uji Regresi linier Berganda di diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -197370053.037 + 826032.500 X_1 + 13.777 X_2 + 5.577 X_3$$

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Absensi, Gaji, dan Insentif dianggap tetap pada nilai nol, maka nilai prediksi Omzet adalah sebesar -197370053.037.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel Absensi (X₁) memiliki nilai sebesar 826032.500 artinya setiap kenaikan satu satuan Absensi diprediksi akan meningkatkan omzet penjualan sebesar 826032.500 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaji (X₂) memiliki nilai positif 13.777 artinya setiap kenaikan satu satuan Gaji diprediksi akan meningkatkan omzet penjualan sebesar 13.777 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif (X₃) memiliki nilai positif yaitu 5.577 artinya setiap kenaikan satu satuan Insentif diprediksi akan meningkatkan omzet penjualan sebesar 5.577 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Pembahasan

1. Pengaruh Absensi terhadap Omzet Penjualan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.638, di mana nilai tersebut lebih besar dari taraf nyata yang ditentukan (0.638 > 0.05). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 0.474 lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H₁): Maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Absensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Omzet.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mayamin, 2023) bahwa absensi tidak berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, pada penelitiannya menemukan bahwa tingkat absensi yang tinggi akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian (Ramadhan & Fatimah, 2024) yang mengidentifikasi bahwa absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian (Maulana et al., 2023) bahwa Sistem Absensi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara, bahwa sistem absensi berbasis teknologi, seperti fingerprint dan aplikasi online, mampu meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan tingkat absensi karyawan pada periode penelitian belum mampu menjelaskan perubahan omzet penjualan secara nyata. Kondisi tersebut dimungkinkan karena aktivitas operasional dan penjualan perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik meskipun terjadi fluktuasi tingkat kehadiran karyawan.

2. Pengaruh Gaji terhadap Omzet Penjualan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 4.572 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H_2): Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Omzet.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Hidayah & Mutia, 2026) yang menunjukkan bahwa gaji karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap hasil penjualan. Gaji yang diberikan dengan baik dan layak akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja serta omzet penjualan. Selanjutnya dalam penelitian (Nur Eksan & Raditya Purnomo, 2020) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja, Pemberian gaji yang sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yaitu profitabilitas perusahaan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Pamelda & Pradipto, 2021) yang menunjukkan bahwa gaji karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil penjualan, meskipun tidak mempengaruhi secara signifikan, namun gaji karyawan pada perusahaan ini memiliki pengaruh yang dirasa sangat cukup. Karena, perekrutan karyawan pada objek penelitian ini tidak berasal dari karyawan ulung, namun memang bertujuan memperkerjakan karyawan yang tidak memiliki keahlian dan keterampilan, untuk nantinya menjadi pengrajin yang berpengalaman, oleh karena itu kenaikan gaji tidak terlalu signifikan dan berdampak signifikan pula pada perusahaan.

3. Pengaruh insentif terhadap Omzet Penjualan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.022, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.022 < 0.05$). Kemudian, nilai t-hitung sebesar 2.372 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2.015. Kesimpulan (H_3): Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Omzet. Artinya, setiap peningkatan pemberian nilai insentif akan diikuti oleh peningkatan Omzet secara nyata.

Temuan penelitian ini sejalan dengan (Krisna & Veni, 2021) yang menemukan bahwa Secara parsial insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia. Temuan dalam penelitiannya berkaitan dengan optimalisasi strategi pembayaran insentif dibuat lebih bervariasi dan menarik disesuaikan dengan prestasi karyawan agar dapat memotivasi kinerja karyawan dan karyawan merasa puas atas timbal balik yang sudah dilakukan untuk perusahaan berkaitan dengan peningkatan omzet perusahaan. Selanjutnya dalam penelitian (Olbata et al., 2021) menyatakan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, bahwa insentif mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan. Sementara bertolak belakang dengan hasil penelitian (Perkasa & Harahap, 2023) yang menyatakan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Alasannya karena kurangnya rasa semangat loyalitas dalam bekerja, serta insentif kurang memunculkan perangsang finansial pegawai dalam pemberian komisi keuntungan perusahaan.

4. Pengaruh Absensi, Gaji dan Insentif terhadap Omzet Penjualan

Berdasarkan hasil pengujian simultan, diketahui nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 19.401. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 44$, yaitu sebesar 2,82. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai F hitung jauh lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu $19,401 > 2,82$. Hal ini didukung pula oleh tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, maka H_0 ditolak dan (H_4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Absensi, Gaji, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Omzet. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Absensi, Gaji, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Omzet. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan omzet penjualan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal perusahaan, seperti tingkat kehadiran karyawan, pemberian gaji yang memadai, serta insentif yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung (Piri et al., 2022) Insentif, Upah dan Absensi secara bersama sesuai standar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila kurang diperhatikan akan menurunkan produktivitas karyawan. Penelitian (Pamelda & Pradipto, 2021) menemukan bahwa peningkatan omzet penjualan dapat dilihat pada data penjualan yang setiap kuartal mengalami peningkatan, serta kecakapan, pengalaman, keterampilan dan kesungguhan karyawan, faktor tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian, maka peneliti menyimpulkan mengenai pengaruh Absensi, Gaji dan Insentif terhadap Omzet penjualan pada PD COMBOT KIDS PERIODE 2022–2025 sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Absensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Omzet PD Combobot Kids periode 2022–2025. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.638, di mana nilai tersebut lebih besar dari taraf nyata yang ditentukan ($0.638 > 0.05$). Kemudian, nilai t -hitung sebesar 0.474 lebih kecil dibandingkan nilai t -tabel yaitu 2.015. Maka keputusan pengujian adalah H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik absensi belum memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan omzet penjualan pada PD Combobot Kids periode 2022–2025.
 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Omzet PD Combobot Kids periode 2022–2025. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Kemudian, nilai t -hitung sebesar 4.572 lebih besar dibandingkan nilai t -tabel yaitu 2.015. Maka keputusan pengujian adalah H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang layak dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan omzet penjualan perusahaan.
 4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Omzet pada PD Combobot Kids periode 2022–2025. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.022, di mana nilai signifikansi berada di bawah ambang signifikansi 0.05 ($0.022 < 0.05$). Kemudian, nilai t -hitung sebesar 2.372 lebih besar dibandingkan nilai t -tabel yaitu 2.015. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dan terukur mampu meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan omzet penjualan perusahaan.
- Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) Absensi, Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Omzet pada PD Combobot Kids periode 2022–2025. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu $19,401 > 2,82$. Hal ini didukung pula oleh tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, di mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi variabel Absensi, Gaji, dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap omzet penjualan pada PD Combobot Kids periode 2022–2025.
5. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,540

menunjukkan bahwa sebesar 54% variasi atau naik-turunnya variabel dependen (Omzet) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen (Absensi, Gaji, dan Insentif). Sementara itu, sisanya sebesar 46% (100% - 54%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini

E. Referensi

- Achmad Zaenal Arifin, & Ida Aju Brahma Ratih. (2025). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Pt Wismilak Inti Makmur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 130–145. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v5i1.861>
- Adam Triana Irawan, Mila Karmila, & Rita Tri Yusnita. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bantarsari. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 10–22. <https://doi.org/10.59841/glory.v1i4.302>
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Agnesti, F. P. (2025). *Pengaruh Gaji Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Sepakat Metro KSO Di Kabupaten Lombok Tengah PENDAHULUAN Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat , sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diarpka*. 4(3), 503–509.
- Akbar, I. R., & Suryadi. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Kemiri Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1100–1108.
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Merdekawan, W. (2019). Biaya Gaji, Biaya Insentif Dan Biaya Pelatihan Terhadap Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance). *Responsive*, 2(3), 77–82.
- Alhayra, Abdul Rauf; Tangngisulu, Jannati; Fajriah, Y. (2024). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sbagai Variabel Moderasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2669–2680. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Aprelyani, S. (2025). Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i1.1797>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Journal agregate vol. 2, no. 2, september 2023. *Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah*, 2(2), 230–239.
- Bangun, R., Board, I., Cloud, B., & Platform, S. (2023). *Jurnal simetrik vol 13, no. 2, desember 2023*. 13(2), 765–770.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bhirawa, W. T. (2020). Proses Pengolahan Data Dari Model Persamaan Regresi Dengan Menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). *Jurnal Mitra Manajemen*, 71–83.
- Candra Adi Rahmat, Kurniabudi, & Novianto, Y. (2023). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer(JAKAKOM)*, 3(1), 359–369. <https://doi.org/10.33998/jakakom.2023.3.1.732>
- Dede, & Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Estuwijaya, W., Eryanto, H., & Faslah, R. (2023). Pengaruh Locus Of Control, Need for Achievement, dan Risk Tolerance Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Exsel Saputra, Marta Widian Sari, & Vivi Nila Sari. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 153–169. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4237>

- Fitrah, A. I. (2025). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar*. 1–8.
- Fitriana, R. (2014). *Absensi, Insentif, Produktivitas Kerja* 53. 4(2), 53–60.
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, S. H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Absenteeism, Work Environment, Employee Performance*, 19(1), 75–96.
- Gun, M. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 335. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/view/1872>
- Hanifah, N., Herrhyanto, N., & Agustina, F. (2015). Penerapan Metode Weigthed Least Square Pada Analisis Regresi Linear. *Eurekamatika*, 3, 105–114.
- Hardani, Nur, H., G. C. B., Helmina, A dan Ria, R, I. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Antimicrobial Agents and Chemotherapy* (Vol. 58, Number 12).
- Hidayah, W., & Mutia, A. (2026). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari*. 10, 370–378.
- Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428–436. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1071>
- Ilmiah, J., Dan, E., Jiem, M., Maret, N., Pratama, D. H., Ekonomi, F., Pamulang, U., Selatan, T., Ekonomi, F., Pamulang, U., & Selatan, T. (2026). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muhandas Permata Sarana Cilandak Jakarta Selatan*. 4(3), 816–830.
- Kepatuhan, D., & Literatur, S. (2025). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 4(1), 223–236.
- Kerja Pegawai, D. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 602–609. <http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Krisna Sudjana. SE, M., & Veni Marlina Swuezy, S. (2021). *Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lintech Seaside Facility Paciran)*. 20(2), 142–156.
- Lailatul A'yuni, & Bagus Kusuma Ardi. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 142–154. <https://doi.org/10.59725/de.v29i2.60>
- Leony, G., Jumaidi, & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Penerapan Absensi Daring (Online) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 57–63.
- Lutfi, F. S., & Fadili, U. M. D. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Efektivitas Kerja Pegawai di FIF Group Astra. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 482–489. <http://teewanjournal.com/index.php/peng/article/view/892%0Ahttps://teewanjournal.com/index.php/peng/article/download/892/141>
- Ma'arif, S. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo Ungaran Kabupaten Semarang. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2), 1–8.
- Maksudi, A. M., Zabidi, I., Maksudi, M. Y., Hendra, H., HR, I., & Suryono, D. W. (2022). Pengaruh Penggunaan Instagram Terhadap Omzet Penjualan Produk Pakaian pada UMKM Inoy Daily Wear di Tasikmalaya. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 94–101. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.444>
- Mandaka, M., & Saif, S. (2025). Analisis Perbedaan Omzet Penjualan Berdasarkan Jenis Hajatan Dan Waktu. *Urban-Architectural Forms Of Historic Southeast Asia*, 291–309. <https://doi.org/10.4324/9781003470045-18>
- 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>
- Maulana, A., Hanfan, A., & Amalia, M. R. (2023). Pengaruh Absensi Finger Print, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 55–69. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i1.47>
- Maurice, A., Refiyana, C., & Vefiadytria, E. A. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 107–118. <https://doi.org/10.62017/jimea>

- Muh. Ikbal., Jamaludin, s., *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*. Vol.2, no.1, November 2022, 9–19.
- Naibaho, T. C. A., Nelwan, O. S., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity, dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 12(1), 932–942. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54577/45868>
- Nathasya, H. (2024). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tenma Indonesia Karawang Factory. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Nur Eksan, A., & Raditya Purnomo, B. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Wisnu Setya Di Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(4), 372–382.
- Olbata, M. S., Trang, I., & Saerang, R. T. (2021). the Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity At Holland Bakery Manado Boulevard Branch. *Jurnal EMBA*, 9(4), 801–810.
- Pamelda, R. A., & Pradipto, D. (2021). Pengaruh Biaya Produksi, Biaya Pemasaran, Dan Gaji Karyawan Terhadap Hasil Penjualan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(1), 93–108. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i1.485>
- Pangemanan, N. A. (2018). Peran Upah, Insentif, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pt. Aneka Jaya Teknik Sidoarjo. *Jurnal Stieyapan*, 3(1), 19–25.
- PD Combot Kids. (2022). *Data Omzet Internal Penjualan PD Combot Kids Tahun 2022–2025*.
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). The Influence Of Performance Appraisal And Incentive Toward Employee Performance At Pt. Manado Dive Club. *Emba*, 10(2), 389–398.
- Prasetyan, N., Susanto, J., & Winarti, A. S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Omzet. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(12), 2677–2690.
- Prastyo, Y., Noveliaasitamranani, N., & Supartini, S. (2024). Pengaruh Tingkat Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1591–1599. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4647>
- Prayitno, R. S. P., Hartono, S., & Chamidah, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 355–366. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.6947>
- Quraisy, A. (2020). Garuda3025542. *J-HEST: Journal of Health, Education, Economics, Science, and Technology*, 3(e-ISSN:2658-1792), 7–11.
- Rahmasari, D., & Assaf, R. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Journal of Sciencetech Research and Development*, 5(2), 755–769. <https://doi.org/10.56670/jsrd.v5i2.253>
- Ramadhan, P., & Fatimah, S. (2024). Jurnal ilmiah ekonomi bisnis. *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 10(3), 310–324.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Regresi Linier Berganda, M., & Yulianto, A. (2022). Prediksi Pertumbuhan Jumlah Unit Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Menggunakan. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 159–167.
- Riyadi1, S., Munip, A., Junaidi, A., Buaja, T., Shaddiq, S., Nining, & Andriani. (2025). **METODOLOGI PENELITIAN.**
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rusdi, W., Layuk, N. S., Alam, S., Fatimiyah, A. N., & Muthahharah, M. (2023). Analisis Perbandingan Metode Fuzzy Tsukamoto dan Regresi Linier Berganda dalam Peramalan Jumlah Produksi Kopi. *Remik*, 7(2), 1016–1031. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12267>

- S. M. Rumanama, & , E. R. Persulesy, Z. A. L. (1967). Pemilihan Model Regresi Terbaik Dengan Menggunakan Metode Stepwise. *Jurnal Matematika, Statistik, Dan Terapannya*, 01(01), 5–24.
- Sampurno, B., Herlambang, T., & Soemadi. (2013). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Prerequisites for Normality Test and Homogeneity Test for Linear Regression Model. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177.
- Sheavy Diani, Irwin Ananta Vidada, & Seno Sudarnomo Hadi. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN: Master Manajemen*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.59603/masman.v1i4.134>
- Siswo Adiguno, Yohanni Syahra, & Milfa Yetri. (2022). 5331-8141-1-Pb. *Jurnal Sistem Informasi Tgd*, 1, 275–281.
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *Analisis Kinerja Statistik Regresi Linear Beganda*.
- Sunarsasi. (2017). Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada Produktifitas Karyawan Mulia Bordir di BlitarStudi pada Bisnis Keluarga di Kec. Kepanjenlor Desa Kauman Blitar. *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Manajemen*, 24. <https://journal.stie-mce.ac.id/index.php/jabm/article/view/82>
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023). Pengaruh Goal Setting dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 96–105. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.306>
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Williem, J., Hendarti, Y., & Prasetyaningrum, N. E. (2022). Pengaruh Modal Kerja, Omzet Penjualan dan Jam Kerja Operasional Terhadap Laba (Studi Kasus Pada Umkm Usaha Rumah Makan Mitra Gofood di Kabupaten Sukoharjo). *Jurnal Penelitian Kajian Dan Ilmiah*, 20(1), 38–46.
- Yulia, E., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31004/ijim.v2i1.63>
- Yuniarti, R. (2022). Analisis Korelasi Pemahaman Konsep Materi Statistika Deskriptif Dengan Kesalahan Uji Hipotesis Deskriptif. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.52166/ujmc.v8i1.2829>
- Yusuf, A., & Sugihono, I. (2025). *Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt. Asco Dwi Mobilindo Surabaya*. 3(9), 347–357.
- Yusuf, M., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost Of Financial Distress Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2017. *Neraca: Jurnal Akuntansi Terapan*, 1(1), 55–73. <https://doi.org/10.31334/neraca.v1i1.647>