



PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, UPAH LEMBUR, DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA CV. DUA ELANG MAKMUR)

Muhamada Arwansyah¹, Israfil Munawarah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Anwarmuhamad378@gmail.com, israfilmunawarah12@gmail.com

Abstrak

Era globalisasi telah membuat perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman. Tak terkecuali dengan Sumber daya manusia (SDM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Dua Elang Makmur dengan sampel sebanyak 40 Orang. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif Finansial memberikan kontribusi sebesar 85.4% mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur dan sisanya sebesar 14.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel upah lembur dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur.

Kata Kunci : Sistem Penggajian, Upah Lembur, Insentif Financial, Kinerja

Abstract

The era of globalization has made significant changes, the more developed the times, the more rapid the development of humans who want to go to the modern era and keep up with the times. Human resources (HR) are no exception. The purpose of this study was to determine the effect of payroll system, overtime pay and financial incentives on employee performance on CV. Two Prosperous Eagles. The population in this study was employees on CVs. Two Prosperous Eagles with a sample of 40 people. The research method in this research uses Multiple Linear Regression Analysis, The results of the study based on the results of the coefficient of determination test show that the variables of the payroll system, overtime pay and financial incentives contribute 85.4% to affect employee performance on CV. Two Prosperous Eagles and the remaining 14.6% were influenced by other variables that were not studied in this study. Based on the results of the partial hypothesis test that payroll system variables do not affect employee performance, while overtime pay and financial incentive variables have a positive and significant effect on employee performance on CV. Two Prosperous Eagles.

Keywords : Payroll System, Overtime Pay, Financial Incentives, Performance

(*) Corresponding Author : Anwarmuhamad378@gmail.com, 08559889037

INTRODUCTION

Era globalisasi telah membuat perubahan yang signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangan manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman. Tak terkecuali dengan Sumber daya manusia (SDM), dalam suatu sistem operasi perusahaan SDM merupakan salah satu modal dasar utama, memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting juga. Dalam suatu kegiatan operasional perusahaan, kinerja karyawan kadang dipengaruhi oleh besaran gaji dan insentif yang diterima sejalan dengan kinerja individu setiap karyawan. Sebagian karyawan bila menerima gaji dan insentif yang besar maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula, akan tetapi hal ini tidak berlaku bagi seluruh karyawan karena ada dari mereka yang hanya bekerja sesuai formalitas kerja saja tanpa meningkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya suatu sistem yang dimana berfungsi untuk mengatur besaran nominal yang akan diterima oleh karyawan sesuai dengan jabatan, masa kerja, serta pencapaian seorang karyawan. Dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan tersebut. Karyawan merupakan suatu aset dan sumber utama atas keberhasilan perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas serta keahlian dalam membantu keberhasilan dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada karyawannya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman, nyaman dan tentram terhadap para karyawan baik secara fisik maupun psikologis, sehingga seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Motivasi kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sistem penggajian, upah lembur dan insentif kerja. Sejalan dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mengkaji kembali tentang SDM (Sumber Daya Manusia) yang bekerja pada perusahaan tersebut, khususnya hal yang berpengaruh terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan seperti target penjualan. Dengan demikian Perusahaan akan berusaha sekuat tenaga dengan cara apapun untuk semakin memaksimalkan potensi karyawan. Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan dan mengendalikan gaji staf dan para karyawan perusahaan. Sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi dengan taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama, karena merupakan salah satu komponen yang yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Maka dari itu sistem penggajian dirancang sesuai dengan sistem peraturan pemerintah (PP) no.78 tahun 2015 tentang pengupahan dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen. Dengan demikian, ketidaklengkapan atau kekeliruan yang terjadi pada data penggajian berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Upah lembur yang diterima dapat memuaskan dan memberi semangat kerja pada karyawan. Dengan timbulnya kepuasan dan semangat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Jadi, upah lembur diberikan untuk memelihara semangat dan kesejahteraan karyawan. Berbagai upaya dilakukan oleh sorang manajer untuk menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, upah lembur, insentif, komisi, bonus, serta pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, serta hiburan atas dana perusahaan. Pemberian belas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (incentive financial) dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:141), sebagai alat motivasi pemberian insentif bertujuan untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan. Jika perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil dan taat azas,

memberikan upah lembur yang sesuai serta memenuhi insentif finansial terhadap para karyawan tentu saja hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kehidupan dikala yang serba cepat, banyak para karyawan yang menjalani pekerjaannya tanpa memperhatikan standar operasional Perusahaan, akibatnya produktivitas kerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menjadi terhambat sehingga berpengaruh buruk untuk proses pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengendalikan kinerja para karyawannya agar selalu dalam arahan yang diinginkan oleh perusahaan dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Adapun tindakan yang wajib dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan gaji yang teratur kepada karyawan, pemberian upah lembur sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan pemberian Insentif finansial kepada karyawan yang memiliki potensi baik dan berprestasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melihat arti pentingnya Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif finansial yang mempunyai hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan, CV. Dua Elang Makmur adalah suatu badan usaha pendistribusian makanan ringan dan produksi kerupuk yang telah berdiri sejak tahun 1992. Dalam kegiatan operasionalnya, CV. Dua Elang Makmur menerapkan sistem penggajian yang baik, pemberian upah lembur, dan pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja. Dengan adanya penerapan sistem penggajian yang baik, pemberian upah lembur dan pemberian insentif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan kemudian akan timbul semangat kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa penelitian mengenai Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif finansial terhadap kinerja Karyawan telah dilakukan. Namun, hasil dari penelitian tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Terdapat beberapa peneliti yang menerangkan tentang Pengaruh Sistem Penggajian, Upah lembur, dan Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan yaitu Menurut Andi Anisa Purnamasari (2018) dalam sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pusat Kota Makassar dengan hasil Uji t, sistem informasi akuntansi penggajian tidak memiliki pengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap efektivitas pengendalian internal pembayaran gaji karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) pusat kota Makassar. Lalu menurut Fatimah (2018) yang melakukan penelitian dengan variabel Sistem penggajian, upah Lembur, dan Insentif finansial terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa hasil uji regresi sebesar 48,8% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tersebut. Sedangkan 51,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel sistem penggajian dan upah lembur tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Matahari department store dengan nilai analisis thitung masing-masing adalah (0,530) dan (1,573). Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh M Irfan Noviar Arif Wicaksono (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi dengan berfokus pada variabel Tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil pengaruh yang kuat tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Dian Slawi. Dengan hasil korelasi berganda (R) sebesar 0,870 dan dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel yaitu $37,65 > 3,25$. Dan hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 75,69% sedangkan 24,31% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel Sistem penggajian, Upah lembur, dan Insentif Finansial terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan kesenjangan pendapat dengan beberapa peneliti sebelumnya. Maka dari itu, Peneliti ingin menyempurnakan penelitian terdahulu dan membantu mewujudkan tujuan perusahaan melalui upaya peningkatan Kinerja Karyawan dengan memilih judul “Pengaruh Sistem Penggajian, Upah lembur, dan insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada CV. Dua Elang Makmur).”

METHODS

Sugiono (2017:53-54), mengemukakan bahwa jenis-jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya terdiri dari :

1. Penelitian Asosiatif Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.
2. Penelitian Deskriktif Penelitian Deskriktif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain.
3. Penelitian Komperatif Penelitian Komperatif adalah penelitian yang membandingkan, yang variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:36) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari sistem penggajian (X1), upah lembur (X2) dan insentif finansial (X3) terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasi atau survei yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menentukan sampel dari populasi untuk mewakili seluruh populasi data yang diambil. Metode penelitian observasi atau survei ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat yang dilakukan observasi secara alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, wawancara terstruktur dan sejenisnya (Sugiyono, 2017:6).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotes adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Penggajian

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X11	0.676	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
2	X12	0.555	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
3	X13	0.574	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
4	X14	0.529	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
5	X15	0.730	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
6	X16	0.815	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
7	X17	0.592	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan Sistem Penggajian valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Upah Lembur

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	x21	0.621	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
2	x22	0.808	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
3	x23	0.885	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
4	x24	0.712	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
5	x25	0.887	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan Upah Lembur valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Intensif Finansial

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	X31	0.565	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
2	X32	0.757	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
3	X33	0.742	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
4	X34	0.450	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
5	X35	0.672	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
6	X36	0.526	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
7	X37	0.445	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
8	X38	0.760	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan Intensif Finansial valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Y11	.532	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
2	Y12	.833	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
3	Y13	.790	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
4	Y14	.662	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
5	Y15	.770	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
6	Y16	.738	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
7	Y17	.606	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
8	Y18	.675	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
9	Y19	.756	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3
10	Y10	.767	Valid	Karena nilai rhitung > 0.3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

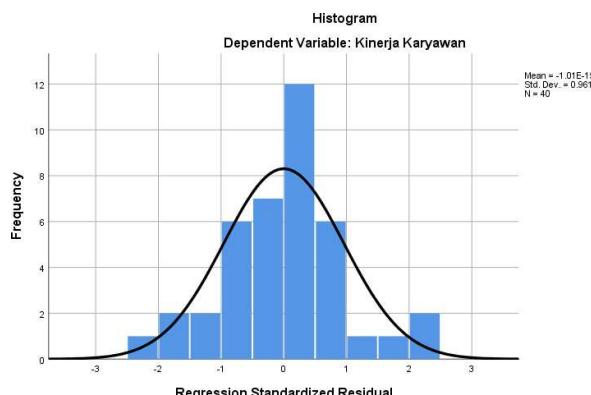
No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Sistem Pengganjian	0.856	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,70$
2	Upah Lembur	0.899	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,70$
3	Insetif Finansial	0.850	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,70$
4	Kinerja Karyawan	0.914	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,70$

Semua nilai cronbach α diatas 0,600 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

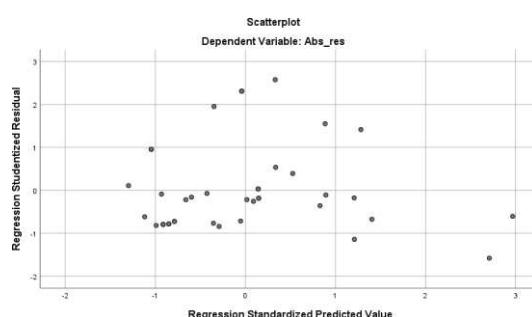
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil UjiNormalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol

pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	COLLINEARITY STATISTICS			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Sistem Penggajian	.702	> 0,10	1.424	< 10
Upah Lembur	.350	> 0,10	2.856	< 10
Insentif Finansial	.446	> 0,10	2.244	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.798	3.968	1.209	.234		
	Sistem Penggajian	.108	.100	.078	1.072	.291	.702 1.424
	Upah Lembur	1.042	.157	.685	6.631	.000	.350 2.856
	Insentif Finansial	.399	.142	.257	2.809	.008	.446 2.244

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 4.798 + 0.108 \text{ SP} + 1.042 \text{ UL} + 0.399 \text{ IF}$$

Keterangan:

SP : Sistem Penggajian

UL : Upah Lembur

IF : Insentif Finansial

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4.798 yang artinya jika variabel sistem penggajian, upah lembuh dan insentif *finansial* dianggap konstan atau nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 4.798.
- Nilai koefisien variabel sistem penggajian sebesar 0.108 yang artinya jika variabel sistem penggajian meningkat satu satuan dan variabel upah lembur dan insentif *finansial* dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.108
- Nilai koefisien variabel upah lembur sebesar 1.042 yang artinya jika variabel upah lembur meningkat satu satuan dan variabel sistem penggajian dan insentif *finansial* dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1.042.
- Nilai koefisien variabel insentif *finansial* sebesar 0.399 yang artinya jika variabel insentif *finansial* meningkat satu satuan dan variabel sistem penggajian dan upah lembur dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.399.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	404.337	77.225	.000 ^b
	Residual	36	5.236		
	Total	39			

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 77.225 dan nilai Ftabel sebesar 2.86, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif *finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur.

3. Koefisien Determinan (R2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.854	2.288

Pada tabel 4.16 diatas, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.854 atau 85.4%. hal ini berarti variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif *finansial* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 85.4% dan sisanya sebesar 14.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t		Sig.		Kesimpulan
	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil	α = 5%	
Sistem Penggajian	1.072	2.77	.291	> 0.05	Hipotesis Ditolak
Upah Lembur	6.631	2.77	.000	< 0.05	Hipotesis Diterima
Insentif Finansial	2.809	2.77	.008	< 0.05	Hipotesis Diterima

1. Pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel sistem penggajian memiliki nilai thitung sebesar 1.072 dan nilai ttabel sebesar 2.77 dengan nilai signifikansi $0.291 > 0.05$, maka dapat disimpulkan hipotesis ditolak dengan kata lain variabel sistem pengganjian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel upah kembur memiliki nilai thitung sebesar 6.631 dan nilai ttabel sebesar 2.77 dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel insentif *finansial* memiliki nilai thitung sebesar 2.809 dan nilai ttabel sebesar 2.77 dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel insentif *finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DISCUSSION

1. Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur, hasil ini juga tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2018) dimana variabel sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian bahwa sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti CV. Elang Dua Makmur tidak perlu memperhatikan sistem penggajian pada perusahaan.

Sistem penggajian yang efektif, tentu akan memberikan jaminan kepada karyawan dalam bekerja, karyawan berharap kontibusi yang telah diberikan kepada perusahaan dapat dibayarkan dengan kompensasi yang dapat diterima secara tepat waktu dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dengan sistem penggajian yang efektif akan mendorong sistem kerja yang lebih baik yang pada akhirnya akan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa untuk variabel sistem pengganjian dari jawaban responden dari tujuh pernyataan terkait sistem penggajian yang berlaku di PT. Elang Dua Makmur menyatakan setuju bahwa sistem penggajian yang berlaku telah mempertimbangkan aspek beban kerja, jam kerja dan hal-hal yang menjadi kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak karyawan.

2. Pengaruh Upah Lembur Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur, hasil ini juga telah mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2018) dimana variabel upah lembur berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka sudah seharusnya CV. Elang Dua Makmur terus memperhatikan upah lembur sebagai konsekuensi atas jam kerja lebih yang diterima oleh karyawan.

Upah lembur diberikan untuk menggerakkan tenaga kerja ke arah pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan lebih besar. Apabila penghasilan bertambah, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga memperbaiki sikap kerja atau produktivitas yang lebih baik. Para karyawan secara sadar atau tidak, menentukan kecepatan mereka sendiri sehingga dapat mengatur kerja lembur. Mereka akan terbiasa mendapatkan tambahan pendapatan akibat pembayaran upah kerja lembur. Para karyawan bahkan dapat menaikkan standar kehidupan mereka sampai pada tingkat yang dimungkinkan oleh tambahan pendapatan ini. Kemudian, ketika kerja lembur tidak dibutuhkan lagi artinya karyawan akan mendapatkan jumlah pendapatan yang kurang, sehingga para karyawan akan menjadi tidak puas.

Dari hasil peneltian juga berdasarkan hasil jawaban respon secara mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa upah lembur yang diberikan oleh PT. Elang Dua Makmur memberikan semangat dan motivasi sehingga para karyawan berusaha secara optimal untuk memberikan kinerja yang semakin baik.

3. Pengaruh Insentif *Finansial* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel *insentif finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan pada CV. Elang Dua Makmur, hasil ini juga telah mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lulu Irfania (2018) dimana variabel *insentif finansial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka sudah seharusnya CV. Elang Dua Makmur terus mendorong dan memperhatikan *insentif* yang diberikan kepada karyawan terutama *insentif* yang berbentuk *finansial*, karena hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian tunjangan atau *insentif* tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi perusahaan juga merasa diuntungkan. Pengaruh *insentif* terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dengan motivasi dan semangatnya dalam bekerja. Karyawan yang menerima uang *insentif* akan mendapatkan dorongan etos kerja lebih tinggi dan berusaha semaksimal mungkin memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan. Selain itu juga Pencapaian karyawan atas hasil usaha dan kerja kerasnya untuk memajukan perusahaan akan dirasa lebih dihargai melalui tunjangan *insentif*. *Insentif* adalah tanda terima kasih perusahaan kepada kinerja pegawainya. Karena usaha karyawan diukur secara

kualitatif dan kuantitatif dengan adanya fasilitas insentif.

Dari hasil penelitian juga berdasarkan hasil jawaban respon secara mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa insentif dalam bentuk *finansial* yang diberikan oleh PT. Elang Dua Makmur memberikan tambahan penghasilan bagi para karyawan, dengan adanya upah insentif para karyawan cukup bersemangat apabila melakukan pekerjaan baik yang secara langsung maupun tidak langsung adanya beban kerja tambahan yang diberikan kepada karyawan.

4. Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif *Finansial* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa sistem penggajian, upah lembur dan insentif *finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Dua Makmur, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2018) dan Lulu Irfania (2018), dari hasil penelitian juga membuktikan nilai koefisien determinasi untuk variabel sistem penggajian, upah lembur dan insentif *finansial* telah memberikan kontribusi sebesar 85.4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Dua Makmur. Dengan kontribusi yang cukup besar sudah seharusnya PT. Elang Dua Makmur perlu memperhatikan dan melakukan perencanaan yang efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan terkait sistem penggajian, upah lembur dan insentif *finansial*.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel insentif *finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel insentif sistem penggajian, upah lembur dan *finansial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elang Dua Makmur.

REFERENCES

- Astari, Winda, Henni Indriyani. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Karyawan Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Pada PT Inti Medika Alkesindo. JIBM p-ISSN: 2085-0336 e-ISSN: 2655-8531 Vol. 3, No. 2.
- Ayu, D.K.,& Sinaulan,J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doe. Jurnal Ekonomi, 20(3), 373-382.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penelitian kinerja Karyawan Yogyakarta Gava media. H.48,109,110,131,132.150,151, ISBN : 978-602-6948-81-6.
- Fahmi I, (2011), Manajemen Pengambilan Keputusan, Teori dan Aplikasi. Bandung Alfabeta.H.86, ISBN : 978-602-9328-00-4
- Fatimah, S. (2018). Pengaruh Sistem penggajian, upah lembur, dan insentif Finansial terhadap kinerja karyawan pada Pt. Matahari Department Store Cibinong City mall. Skripsi. Bogor: STIE GBS BOGOR.
- Hasibuan, M, S, P,(2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara H.118, 121, 122, 141, 185, ISBN : 978-979-5264-91-0.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi NO.KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal 8 Tentang Perhitungan Upah Lembur. Jakarta; Depnaker RI.
- Mulyadi.(2016). Sistem Akuntansi. Edisi ke Empat. Jakarta : Salemba Empat, h.309,320, ISBN : 9778-979-061-619-6

- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. E-ISSN: 2598-7372. Universitas Islam Indragiri Tembilahan. Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi.
- Novianti, F.(2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Pada RSUD Ngudi Waluyo Wingi). Univeristas Brawijaya . Skripsi
- Permana, P. D., & Ardini, L. (2015). Pengaruh Sistem Penggajian dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia (STIESIA). H.2, 3, 9.
- Pasaribu, Roni Binsar Tua (2020). Pengaruh Motivsi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (Study Kasus Di Perusahaan Taruna Jaya). Universitas Islam Negeri SAYRIF HIDAYATULLAH JAKARTA, Skripsi.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta h.60, h.81, h.224
- _____. (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2015). Sistem Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sunyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua . Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). h.28, ISBN :978- 602-9324-16-7.
- Unaradjan, D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Atma Jaya. H.124, 225, ISBN : 978-602-8904-43-8.
- Sulistya, A. R. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Area Sukaluyu Cianjur. Skripsi. Bogor: STIE GBS BOGOR.
- Wicaksono, M. I. N. A (2019) Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi. Skripsi. TEGAL: Univeristas Pancasakti Tegal.