

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, INSENTIF FINANSIAL, UPAH LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asmaul Khusnah¹, Dina Fahma Sari²

asmaulhusnah250402@gmail.com¹, dina.fahma@itbyadika.ac.id²

Program Studi Akuntansi Fakultas Hukum Dan Bisnis Institut Teknologi Dan Bisnis Yadika Pasuruan

Abstrak

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, yaitu *judgment sampling*. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, serta uji hipotesis simultan dan parsial. Secara simultan maupun parsial, sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif finansial terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengoptimalkan insentif finansial, menerapkan sistem penggajian yang adil dan tepat waktu, memberikan upah lembur sesuai ketentuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata Kunci : Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Increasing competition in the workplace requires companies to improve employee performance through fair payroll systems, financial incentives, overtime wages, and a supportive work environment. This study aims to analyze the influence of payroll systems, financial incentives, overtime wages, and work environment on employee performance. The study employed a quantitative research method with a non probability sampling technique, namely judgment sampling. Data were analyzed using validity test, reliability, classical assumption, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings indicate that payroll systems, financial incentives, overtime wages, and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Financial incentives were found to be the most dominant factor influencing employee performance. Employee performance can be enhanced by optimizing financial incentives, implementing a fair and timely payroll system, providing appropriate overtime compensation, and creating a comfortable and conducive work environment..

Keywords : Payroll System, Financial Incentives, Overtime Wages, Work Environment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha pada era globalisasi semakin ketat, khususnya pada sektor manufaktur yang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas, kreativitas, dan inovasi agar mampu mempertahankan daya saing perusahaan secara berkelanjutan (Sudjana & Swuezty, 2021). Di sisi lain, kondisi ekonomi yang tidak stabil, meningkatnya biaya hidup, serta tuntutan produktivitas yang semakin tinggi menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting dalam organisasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja dikelola secara efektif karena faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Dessler, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena terlibat langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan (Munawarah & Arwansyah, 2023). Hal ini sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goals (SDGs) poin ke-8 tentang Decent Work and Economic Growth yang menekankan pentingnya pekerjaan yang layak untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Aji & Ahmadi, 2024). Dalam praktiknya, pencapaian produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan sistem penggajian yang adil, pemberian insentif yang memadai, upah lembur yang sesuai, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Fenomena yang banyak terjadi saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait kompensasi dan lingkungan kerja pada perusahaan manufaktur. Ketidakjelasan sistem penggajian, rendahnya transparansi perhitungan lembur, kurangnya pemberian insentif, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman sering kali menimbulkan

penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan (Arwansyah et al., 2023).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Buana Megah Paper Mills Beji Pasuruan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan seperti minimnya transparansi dalam perhitungan gaji dan lembur, kurangnya pemahaman karyawan terhadap komponen penghasilan yang diterima, tidak adanya insentif bagi sebagian karyawan yang mencapai target kerja, serta keterlambatan penggajian akibat kendala administrasi pada sistem payroll. Selain itu, kondisi lingkungan kerja masih menghadapi beberapa kendala seperti kebersihan area luar pabrik, bau yang berasal dari proses produksi, dan hubungan antar karyawan yang perlu ditingkatkan agar komunikasi serta kerja sama dapat berjalan lebih efektif. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari adanya fluktuasi tren kinerja selama tahun 2024–2025.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudjana & Swuezty, 2021; Sunarsih dkk., 2020), menunjukkan hasil bahwa sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Pristiawati dan Santoso (2021) dan Mariska (2025) menunjukkan hasil yang berbeda. Yaitu menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifiyanto dkk. (2024), Rochmah dkk. (2023), dan Aisyahna, dkk (2025) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Megah Paper Mills Beji Pasuruan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Existence, Relatedness, Growth (ERG)

Menurut pendekatan Clayton Alderfer (Mangkunegara, 2013:98) terdapat tiga kategori kebutuhan utama. Tiga kebutuhan dasar yaitu, 1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*), yang mencakup hal-hal seperti makanan, minuman, pakaian, kesehatan, gaji, dan kondisi kerja yang aman, atau yang berkaitan dengan keberadaan fisik seorang karyawan. 2) Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness*), Kebutuhan yang kita miliki untuk tetap berhubungan dengan orang-orang penting seperti hubungan dengan teman kerja, dukungan atasan, penerimaan sosial dan komunikasi yang baik dengan antar sesama karyawan atau pegawai, dan 3) Kebutuhan untuk berkembang (*Growth*), Kemampuan seseorang untuk terus bertumbuh dan berkembang untuk jenjang karir. Hal ini berkaitan dengan bakat, pengakuan prestasi dan kompetensi karyawan.

2.2 Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk mengatur hak karyawan atas jasa dan kontribusinya kepada perusahaan. Gaji mencakup pembayaran tetap kepada pegawai manajerial dan administrasi, sedangkan upah diberikan berdasarkan jam kerja atau hasil produksi tertentu (Tahir et al., 2023). Sistem penggajian meliputi perhitungan gaji, tunjangan, potongan, hingga pembayaran secara tepat dan sesuai peraturan. Menurut Mulyadi (2016:340), sistem penggajian adalah rangkaian kegiatan untuk menyelesaikan transaksi pembayaran jasa pegawai, khususnya manajer. Romney dan

Steinbart (2020) menyebutkan bahwa sistem penggajian merupakan subsistem sistem informasi akuntansi yang mengelola data kompensasi karyawan.

Tujuan sistem penggajian adalah menjamin ketepatan pembayaran, mendukung pengendalian intern, menyediakan informasi biaya tenaga kerja, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan (Sutabri, 2020). Selain itu, efektivitas sistem penggajian didukung oleh pemisahan fungsi, kelengkapan dokumen, prosedur yang sistematis, pencatatan akuntansi, serta pengendalian intern yang baik (Mulyadi, 2022).

2.3 Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas prestasi dan kinerja yang melebihi standar. Insentif ini dapat berupa bonus, komisi, pembagian laba, maupun bentuk manfaat ekonomi lainnya. Menurut Hasibuan (2020), insentif finansial bertujuan meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, Handoko (2020) menyatakan bahwa insentif finansial berfungsi sebagai alat motivasi dengan menghubungkan imbalan secara langsung terhadap kinerja individu maupun kelompok. Pemberian insentif harus memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, dan keterukuran agar mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan.

Bentuk insentif finansial mencakup insentif individu, insentif kelompok, insentif untuk jangka pendek, dan insentif untuk jangka panjang. Pengelompokan ini memfasilitasi organisasi dalam merancang sistem kompensasi yang efisien dan sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Meglich dkk., 2020)

2.4 Upah Lembur

Upah lembur adalah imbalan ekstra yang diberikan kepada pegawai atas jasa dan kontribusi untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja biasa sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan. Menurut Hasibuan (2020), imbalan lembur merupakan kompensasi ekstra bagi pekerja yang melakukan tugas di luar jam kerja sebagai wujud keadilan dan pengakuan atas beban kerja tambahan. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa upah lembur adalah kompensasi yang harus diberikan untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima oleh karyawan. Selain itu, Dessler (2020) menyebut gaji lembur sebagai pembayaran yang diwajibkan secara hukum yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik industri, sementara Armstrong (2021) melihatnya sebagai elemen dari sistem manajemen penghargaan untuk melindungi tenaga kerja.

Di Indonesia, pembayaran upah lembur diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 yang mewajibkan perusahaan memberikan upah lembur secara adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari segala elemen di sekitar lokasi kerja yang memengaruhi karyawan ketika mereka melaksanakan tugas. Menurut Alex S. Nitisemito dalam (Anggoro et al., 2023), lingkungan kerja meliputi interaksi antara karyawan, komunikasi, dan suasana kerja yang seimbang untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat pegawai merasa terlindungi, betah, dan lebih bersemangat dalam berkegiatan (Aisyahna & Kartika, 2025).

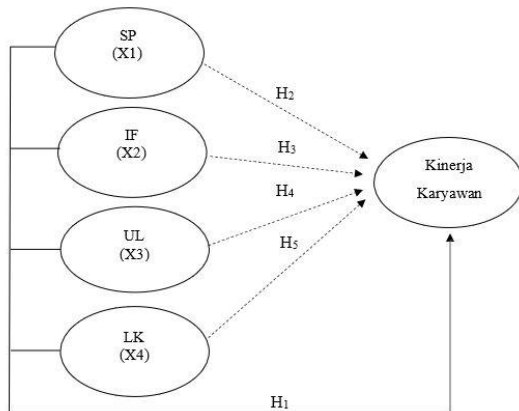
Selain itu, suasana kerja yang tidak mendukung bisa mengakibatkan stres, sulitnya berkonsentrasi, serta menurunkan produktivitas karyawan (Rochmah dkk., 2023). Aspek fisik dan nonfisik termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa aspek, seperti keadaan dan kondisi tempat kerja, system sirkulasi udara, pencahayaan dan, serta fasilitas pendukung yang ada, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan interaksi antara atasan, karyawan, dan kolega (Sembiring, 2021). Lingkungan kerja yang ideal akan mendorong karyawan untuk berproduktivitas tinggi, sehat, aman, dan merasa nyaman..

2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan baik secara pribadi maupun tim, hasil kinerja dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tupoksi dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, sedangkan Hasibuan (2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok secara sah dan etis demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja diartikan pula sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan efisien serta mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi (Emilisa dkk., 2024). Kinerja yang maksimal akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing sebuah organisasi (Suryanto, 2020).

Elemen yang memengaruhi efektivitas karyawan mencakup motivasi kerja, suasana kerja, imbalan, pengembangan karir, keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan kompetensi pribadi. Motivasi yang kuat, suasana kerja yang mendukung, serta budaya organisasi yang positif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti 2026

Gambar 1, Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam artikel ini berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sudjana & Swuezty (2021), Aisyahna dan Kartika (2025), serta Marayasa dan Noryani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan pada variabel kinerja karyawan secara bersamaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pristiawati & Santoso (2021), Mariska (2025), serta Roedyati dan Purwanti (2024) menunjukkan temuan yang berbeda, di mana faktor kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh atau dampak signifikan terhadap kinerja. Merujuk pada teori ERG Clayton Alderfer yang diuraikan dalam (Sudjana & Swuezty, 2021), kebutuhan Existence berkaitan dengan gaji, insentif, dan pembayaran lembur, sementara kebutuhan Relatedness berkaitan dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan sosial di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa secara individual, sistem gaji, insentif moneter, pembayaran lembur, dan situasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rusli dkk (2023), Sulistyowati dkk (2022), Irwandi serta yang lainnya. (2023), serta Ananda & Hidayat (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semua variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Namun, sejumlah penelitian lain seperti Rahman (2024), Yanti dan tim. (2022), Sanjaya dan Dewi (2020), serta Rochmah dkk (2023) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Berdasarkan teori ERG, pemenuhan kebutuhan ekonomi, pengakuan, serta hubungan sosial diyakini dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan..

Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa :

H1 : Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kuantitatif adalah seluruh elemen yang menjadi subjek penelitian dan memiliki ciri-ciri tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi bisa terdiri dari manusia, objek, atau peristiwa yang menjadi dasar data untuk menarik kesimpulan penelitian (Sugiono, 2002 dalam Sari, 2022). Selain itu, populasi adalah semua unit yang penting untuk digeneralisasikan dari hasil penelitian (Amin dkk., 2023). Populasi dalam studi ini ialah seluruh pegawai PT Buana Megah Paper Mills yang berjumlah 1.105 pegawai pada tahun 2026. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada penilaian bahwa karyawan adalah aset penting perusahaan untuk mendukung produktivitas dan

pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sistem remunerasi, insentif keuangan, kompensasi lembur, dan suasana kerja merupakan faktor krusial yang diduga memengaruhi performa karyawan. Sampel bersumber dari populasi yang telah ditentukan, yang kemudian digunakan untuk sumber data utama penelitian, hal ini dilakukan karena terbatasnya waktu, biaya, dan tenaga.

Dalam studi ini digunakan teknik non-probabilitas dengan metode judgement sampling atau purposive sampling. Menurut Sugiono (2021), sampling non-probabilitas adalah metode pemilihan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi agar terpilih sebagai sampel. Metode ini dipilih setelah mempertimbangkan beberapa aspek yang telah ditentukan oleh peneliti (Sari, 2022). Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan yang telah berpengalaman dibidang pekerjaannya lebih dari satu tahun.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, studi literatur, dan dokumentasi. Kuesioner atau angket tertutup digunakan sebagai metode utama untuk mengumpulkan data dari responden. Menurut Pandiangan & Albina (2025), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan – pernyataan sesuai indicator yang telah disusun dan kemudian pernyataan tersebut bisa dijawab oleh responden yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan secara offline dan online kepada karyawan PT Buana Megah Paper Mills melalui format cetak dan Google Form. Responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan situasi yang dialami.

Pengukuran menggunakan Skala Likert dengan skor sebagai berikut:

Kategori jawaban	Skor (Bobot)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

Tabel 1, Skala Likert

Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka sebagai metode pendukung dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dan referensi lain yang relevan, baik cetak maupun digital. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa laporan kehadiran, sistem penggajian, dokumen penilaian kinerja perusahaan, serta berbagai dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian. Dokumentasi membantu peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan mendukung hasil analisis penelitian.

3.3 Variabel Operasional

Penulis melakukan riset dengan menguji 2 variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur dan Lingkungan Kerja dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja Karyawan.

3.4 Metode Analisis Data

Analisis informasi dicoba memakai pendekatan statistik deskriptif, peranan *Existence, Relatedness, Growth (ERG)*, serta regresi linier berganda. Pengujian mencakup normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskripsi

4.1.1 Deskripsi Variabel Independen

a). Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 92 responden, variabel Sistem Penggajian yang diukur melalui 12 indikator menunjukkan tanggapan yang sangat positif. Rata-rata responden menjawab pada kolom pilihan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 41,3% hingga 54,3%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 20,7% hingga 46,7%. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator pemberian tunjangan lembur yang adil, dimana 46,7% responden menyatakan sangat setuju. Selain itu, indikator keterbukaan informasi komponen gaji memperoleh persentase setuju tertinggi sebesar 54,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penggajian perusahaan dinilai telah berjalan dengan baik, adil, tepat waktu, transparan, serta mampu memberikan motivasi kepada karyawan melalui pemberian insentif dan tunjangan yang sesuai. Secara keseluruhan, responden memiliki persepsi positif terhadap penerapan sistem penggajian di perusahaan.

b) Insentif Finansial

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 92 responden, variabel Insentif Finansial yang diukur melalui 12 indikator menunjukkan persepsi yang positif. Sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh indikator. Persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 34,8% hingga 75,0%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 5,4% hingga 43,5%. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator keadilan pemberian

insentif finansial dengan persentase setuju sebesar 75,0%, sedangkan persentase sangat setuju tertinggi terdapat pada indikator kesesuaian insentif dengan kontribusi kerja sebesar 43,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif finansial dinilai telah diberikan secara adil, tepat waktu, sesuai kinerja, serta mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, responden memiliki penilaian positif terhadap sistem insentif finansial yang diterapkan perusahaan.

c) Upah Lembur

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 92 responden, variabel Upah Lembur yang diukur melalui 15 indikator menunjukkan tanggapan yang positif. Rata-rata responden menjawab pada kolom pilihan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 38,0% hingga 58,7%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 22,8% hingga 38,0%. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator transparansi informasi perhitungan upah lembur dengan persentase setuju sebesar 58,7%, sedangkan persentase sangat setuju tertinggi terdapat pada indikator konsistensi pembayaran upah lembur tepat waktu sebesar 38,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem upah lembur dinilai telah diterapkan secara adil, transparan, tepat waktu, serta sesuai dengan ketentuan dan beban kerja karyawan.

d) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 92 responden, variabel Lingkungan Kerja yang diukur melalui 15 indikator menunjukkan penilaian yang positif. Rata-rata responden menjawab pada kolom pilihan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 35,9% hingga 52,2%, sedangkan yang menyatakan

sangat setuju berkisar antara 31,5% hingga 43,5%. Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sebesar 52,2%, sedangkan persentase sangat setuju tertinggi terdapat pada indikator kondisi pencahayaan yang tidak mengganggu konsentrasi dan kondisi suhu yang membantu fokus bekerja, masing-masing sebesar 43,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai nyaman, kondusif, memiliki fasilitas yang memadai, serta didukung oleh hubungan kerja dan kerja sama tim yang baik sehingga mampu menunjang efektivitas kerja karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Dependen

a) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 92 responden, variabel Kinerja Karyawan yang diukur melalui 12 indikator menunjukkan penilaian yang positif. Rata-rata responden menjawab pada kolom pilihan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Persentase responden yang menyatakan setuju berkisar antara 41,3% hingga 65,2%, sedangkan yang menyatakan sangat setuju berkisar antara 21,7% hingga 38,0%.

Tingkat persetujuan tertinggi terdapat pada indikator kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebesar 65,2%, sementara persentase sangat setuju tertinggi terdapat pada indikator aktif berkontribusi dalam kegiatan tim sebesar 38,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, ditunjukkan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, serta mampu bekerja sama dan berkontribusi secara aktif dalam tim.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Regresi Linear

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria karena data terdistribusi normal dan tidak mengalami masalah multikolinearitas serta heteroskedastisitas..

4.2.1.1 Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

a). Uji Variabel Sistem Penggajian (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	166,437	28,438		5,853	,000	
	X1	,595	,070	,669	8,547	,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 2, Hasil Uji Regresi Linear Variabel Sistem Penggajian (SP) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi KK = $166,437 + 0,595$ (SP). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Sistem Penggajian (SP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Nilai koefisien regresi sebesar 0,595 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Sistem Penggajian akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,595 satuan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 8,547 menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b). Uji Variabel Insentif Finansial (IF) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	115,013	26,277		4,377	,000	
	X2	,723	,065	,763	11,211	,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 3, Hasil Uji Regresi Linear Variabel Insentif Finansial (IF) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $KK = 115,013 + 0,723 (IF)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Insentif Finansial (IF) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Nilai koefisien regresi sebesar 0,723 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Insentif Finansial akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,723 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 11,211 menunjukkan bahwa Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c). Uji Variabel Upah Lembur (UL) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	165,305	20,779		7,956	,000		
X3	,599	,051	,779	11,779	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 4, Hasil Uji Regresi Linear Variabel Upah Lembur (UL) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $KK = 165,305 + 0,599 (UL)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Upah Lembur (UL) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Nilai koefisien regresi sebesar 0,599 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Upah Lembur akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,599 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 11,779 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Upah Lembur

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Upah Lembur berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

d). Uji Variabel Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	284,925	34,118		8,351	,000		
X4	,295	,081	,357	3,630	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 5, Hasil Uji Regresi Linear Variabel Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $KK = 284,925 + 0,295 (LK)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (KK). Nilai koefisien regresi sebesar 0,295 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,295 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,630 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

4.2.1.2 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11,656	26,815	
X1	,190	,064	,213
X2	,391	,065	,412
X3	,243	,063	,316
X4	,150	,045	,182

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 6, Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari tabel diatas menghasilkan persamaan $KK = 11,656 + 0,190 (SP) + 0,391 (IF) + 0,243 (UL) + 0,150 (LK)$. Seluruh variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK). Variabel Insentif Finansial (IF) memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien 0,391, diikuti Upah Lembur (UL) sebesar 0,243, Sistem Penggajian (SP) sebesar 0,190, dan Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,150.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,514	1,946
X2	,557	1,796
X3	,401	2,495
X4	,905	1,105

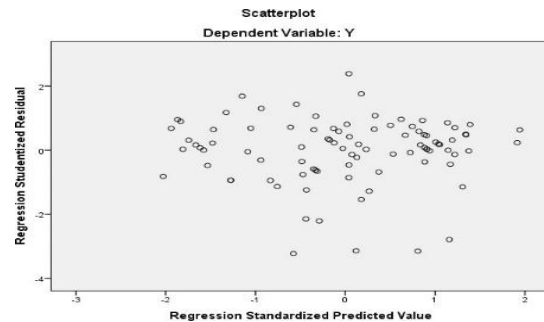
Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 7, Multikolonieritas

Berdasarkan hasil analisis multikolonieritas, semua variabel independen menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10, yaitu Sistem Penggajian sebesar 0,514, Insentif Finansial sebesar 0,557, Upah Lembur sebesar 0,401, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,905. Di samping itu, nilai VIF untuk setiap variabel adalah 1,946; 1,796; 2,495; dan 1,105, yang

semuanya berada di bawah angka 10. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas di antara variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat dipakai dalam penelitian.

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas



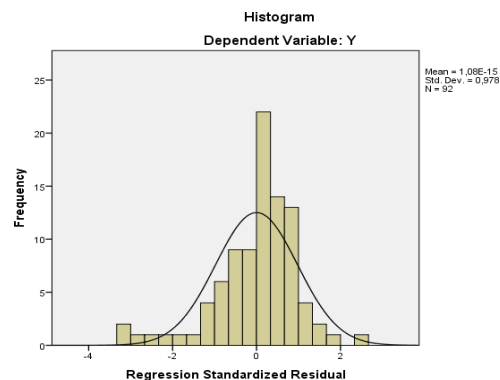
Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Gambar 2, Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, tampak bahwa titik data tersebar secara acak di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memperlihatkan pola yang jelas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual pada setiap pengamatan bersifat tetap (homoskedastisitas). Karena itu, model regresi yang dipakai dalam penelitian ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas sehingga sudah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi. Sehingga, model regresi linier berganda dianggap sesuai untuk analisis serta pengujian hipotesis penelitian..

4.2.2.3 Uji Normalitas



Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Gambar 3, Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot, tampak bahwa data tersebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memperlihatkan pola yang spesifik. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians sisa untuk setiap pengamatan bersifat tetap (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini tidak menunjukkan indikasi heteroskedastisitas, sehingga telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi. Dengan demikian, model regresi linier berganda dianggap cocok untuk analisis serta pengujian hipotesis penelitian.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,769 dan Adjusted R Square sebesar 0,758.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,758	20,63126

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 20,00 diolah 2026

Tabel 8, Uji Determinasi (R²)

Dari tabel yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa variabel Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur, dan Lingkungan Kerja dapat menerangkan variasi Kinerja Karyawan sebesar 75,8%, sedangkan 24,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kajian ini, seperti motivasi kerja,

kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan aspek lainnya. Selain itu, nilai R mencapai 0,877 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan.

4.3.2 Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur, dan Lingkungan Kerja secara kolektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung yang mencapai 72,255, yang lebih tinggi dari Ftabel 2,48 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam sistem penggajian, insentif finansial, upah lembur yang adil, serta lingkungan kerja yang positif dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sebagian besar variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai. Sistem Penggajian menunjukkan nilai t hitung 2,964 (sig. 0,004), Insentif Finansial 5,964 (sig. 0,000), Upah Lembur 3,878 (sig. 0,000), dan Lingkungan Kerja 3,367 (sig. 0.001). Di antara keempat variabel itu, faktor yang paling berpengaruh adalah Insentif Finansial dengan koefisien regresi mencapai 0,391. Temuan ini sejalan dengan teori Existence, Relatedness, Growth (ERG) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan finansial, interaksi sosial, dan pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan berfokus pada keuntungan, namun keberlanjutan jangka panjangnya bergantung pada kemampuan menyeimbangkan tujuan finansial dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan (Ningtyas, 2025). Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan melalui sistem penggajian yang adil dan transparan, insentif finansial yang tepat, upah lembur yang sesuai, serta lingkungan kerja yang kondusif

untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Studi ini bertujuan untuk menilai pengaruh Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Megah Paper Mills dengan melibatkan 92 orang responden. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dianggap valid dan dapat dipercaya. Model penelitian telah memenuhi uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Sistem Penggajian, Insentif Finansial, Upah Lembur, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari analisis F yang menghasilkan nilai Fhitung 72,255 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setiap variabel secara parsial terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem Penggajian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,964 (sig. 0,004), insentif keuangan mencapai 5,964 (sig. 0,000), kompensasi untuk kerja lembur mencapai 3,878 (sig. 0,000), dan Pekerjaan Lingkungan yang mencapai 3,367 (sig. 0,001). Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, variabel Insentif Finansial adalah faktor terkuat yang memengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi tertinggi mencapai 0,391.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perhatian lebih pada insentif

finansial karena terbukti menjadi faktor paling berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem penggajian yang adil, transparan, dan tepat waktu, serta memastikan bahwa pembayaran upah lembur sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar tetap nyaman, aman, dan mendukung, sehingga dapat memaksimalkan produktivitas karyawan. Untuk para peneliti di masa depan, disarankan agar studi ini diperluas dengan menyertakan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan lengkap mengenai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyahna, A., & Kartika, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pitu Kabupaten Ngawi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(3).
- Aji, I. P., et al. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 182–191.
- Anggoro, M., et al. (2023). The role of transactional leadership, compensation and working environment on employee job satisfaction in fertilizer industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 251–259.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of reward management practice*.

- Arwansyah, M., et al. (2023). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada CV. Dua Elang Makmur. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 15(1), 45–57
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education, Inc. London: Kogan Page.
- Emilisa, N., Yusran, H. L., Masnita, Y., & Tanuwijaya, J. (2024). Optimization of Competence Through Training Programs in the Implementation of Occupational Health and Safety Practices. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 72-79.
- Feriyanti, V., Riyono, R., & Ristanto, H. (2025). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 168-179.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 3(2), 45–52.
- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Mariska, U., Suhendar, S., & Nurmalia, G. (2025). Pengaruh profitabilitas, likuiditas, ukuran perusahaan, modal kerja bersih, leverage, dan peluang pertumbuhan terhadap kepemilikan kas: Studi empiris dari perusahaan properti dan real estat yang terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) periode 2019-2023. *Rasio Emas Manajemen Keuangan*, 5 (2), 279-296.
- Mulyadi. (2016). *Sistem akuntansi* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Ningtyas, H. I. R. (2025). The influence of environmental, social, and governance on financial performance with gender diversity as a moderating variable. *Indonesia Auditing Research Journal*, 14(3), 97-102.
- Nugroho, M. V. (2024). *Program Bantu Perhitungan Upah Harian Studi Kasus Toko Murah Jaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).
- Pandiangan, D. F., & Albina, M. (2025). Model dan Tahapan Penelitian Kuantitatif: Pendekatan Teoretis dan Praktis dalam Kajian Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 724-730.
- Permatasari, I., Windusari, Y., Novrikasari, N., Sunarsih, E., & Fajar, N. A. (2024). Faktor Penyebab Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Perusahaan Tambang di Indonesia: Sistematis Literatur Review. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14(2), 677-684
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance Through Work Discipline as an Intervening Variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(5), 443-454.
- Rismawat, R. A. H. (2024). Pengaruh sistem pengendalian manajemen, kehadiran karyawan dan penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Pacific Samudra Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, E-Issn: 24

- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61-68.
- Romney, M. B., et al. (2018). Accounting information systems (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Safiudin, M. I., et al. (2024). Pengaruh penerapan environmental, social, dan governance terhadap profitabilitas pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Transparan*, 16(2).
- Sari, D. F. (2022). Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap prestasi akademik mahasiswa STIE Yadika Bangil. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 149.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., & Sulistiana, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Unisma Press.
- Sembiring, R., & Sofiyon, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208-213.
- Sofa, K., Suryanto, TM, & Suryono, RR (2020). Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 5 Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1 (1), 39-46.
- Sudjana, K., et al. (2021). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(2), 142–156.
- Sugiono, E., & Tobing, GIL (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4 (2), 389-400.
- Tahir, M., et al. (2023). Pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.