e-ISSN: 3062-8873 https://ejournal.stiepetrabitung.ac.id/index.php/JT

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN UPAH LEMBUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ANPING SEAFOOD INDONESIA

Marshanda Twain Mukuan[1] ,Prisca Patricia Liem[2] ,Gebriany Pirade Wenur[3]
[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Petra
Email : Marshandatwainmukuan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anping Seafood Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 72 karyawan operasional yang dipilih dari total populasi 103 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Upah Lembur tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan Sistem Penggajian dan Upah Lembur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 74,7% menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa Sistem Penggajian merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Anping Seafood Indonesia.

Kata kunci : Sistem Penggajian, Upah Lembur, Kinerja Karyawa, Regresi Linear Berganda.

Abstract

This study aims to examine the effect of the Payroll System and Overtime Pay on Employee Performance at PT. Anping Seafood Indonesia. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 72 operational employees selected from a population of 103 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that the Payroll System has a positive and significant effect on Employee Performance, while Overtime Pay does not have a significant partial effect on Employee Performance. However, simultaneously, the Payroll System and Overtime Pay significantly affect Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) of 74.7% indicates that variations in Employee Performance can be explained by these two variables, while the remaining 25.3% is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that the Payroll System is the most dominant factor affecting Employee Performance at PT. Anping Seafood Indonesia.

Keywords: Payroll System, Overtime Pay, Employee Performance, Multiple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Sistem penggajian dan upah lembur merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat mempertahankan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memerlukan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan tepat waktu karena kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan (Dessler, 2021).

Secara teoritis, sistem penggajian yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas karyawan. Selain gaji pokok, upah lembur juga menjadi komponen penting yang diberikan kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja normal. Dalam industri pengolahan hasil laut, tingginya volume produksi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan menyebabkan aktivitas lembur menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sistem penggajian dan upah lembur yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan (Aini et al., 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem penggajian dan upah lembur memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sistem penggajian yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja, sedangkan ketepatan pembayaran upah lembur memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal (Henderson et al., 2023; Ramadhani et al., 2021). Namun demikian, implementasi sistem penggajian dan pengelolaan lembur pada setiap perusahaan dapat menunjukkan kondisi yang berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, sistem administrasi, serta mekanisme pengawasan yang diterapkan.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Anping Seafood Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan distribusi hasil laut. Hasil studi awal menunjukkan bahwa sistem penggajian dan pencatatan lembur masih dilakukan secara semi komputerisasi menggunakan Microsoft Excel. Pencatatan lembur yang masih dilakukan secara manual berpotensi menimbulkan kesalahan data, keterlambatan pelaporan, serta ketidaksesuaian antara jam kerja aktual dengan data yang terdokumentasi. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pembayaran upah lembur, perbedaan kompensasi yang diterima karyawan, serta kurangnya sinkronisasi data antar bagian yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Selain fenomena tersebut, penelitian yang mengkaji pengaruh sistem penggajian dan upah lembur secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri pengolahan hasil laut masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada variabel kompensasi, sistem penggajian, atau upah lembur secara parsial. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh sistem penggajian dan upah lembur terhadap kinerja karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia, khususnya pada bagian *fresh, retouching, frozen, cutting,* dan *receiving* yang memiliki intensitas lembur tinggi.

LANDASAN TEORI

Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan mekanisme yang digunakan perusahaan untuk menghitung, mendistribusikan, dan mencatat kompensasi karyawan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan kinerja yang dimiliki (Dessler, 2021). Selain berfungsi sebagai sarana pemberian imbalan, sistem penggajian juga berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Mathis et al., 2020). Di Indonesia, sistem penggajian harus mengacu pada ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah sebagai standar minimum pengupahan. Sistem penggajian yang efektif harus menerapkan prinsip keadilan, transparansi, dan akurasi agar dapat mendorong produktivitas karyawan (Robbins et al., 2019).

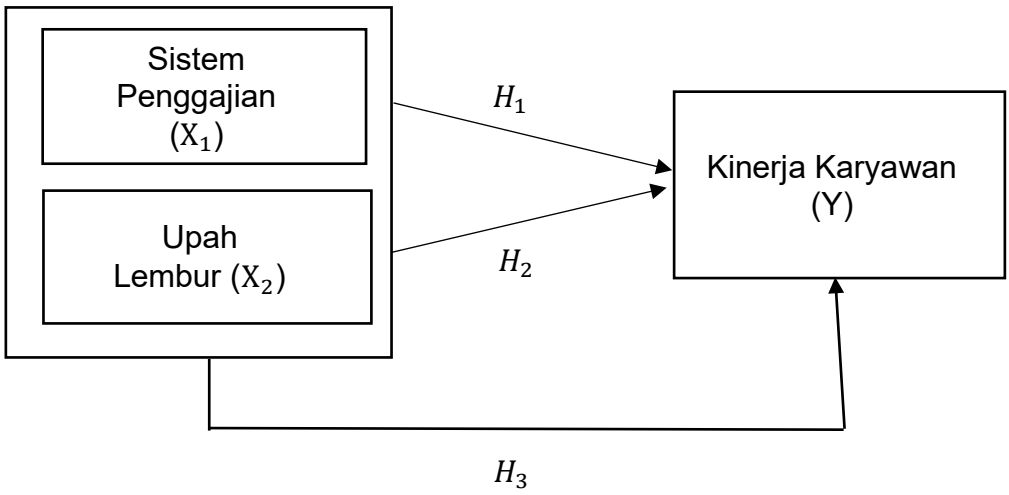
Menurut (Mulyadi., 2018), sistem akuntansi penggajian terdiri atas beberapa prosedur utama, yaitu pencatatan waktu hadir, penyusunan daftar gaji, distribusi biaya gaji, pembuatan bukti kas keluar, dan pembayaran gaji kepada karyawan. Seluruh prosedur tersebut saling terintegrasi untuk memastikan proses penggajian berjalan secara tepat, akurat, dan sesuai dengan ketentuan perusahaan..

Upah Lembur

Upah lembur merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal sebagai bentuk penghargaan atas waktu dan tenaga tambahan yang telah diberikan. Perhitungan upah lembur harus dilakukan secara akurat, transparan, dan sesuai dengan ketentuan perusahaan serta peraturan. ketenagakerjaan yang berlaku agar hak karyawan dapat terpenuhi secara adil (Ariska, 2016). Selain berfungsi sebagai kewajiban perusahaan, upah lembur juga menjadi bagian dari sistem remunerasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan (Munawarah et al., 2025).

Pemberian upah lembur di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur ketentuan waktu kerja dan perhitungan upah lembur. Pengelolaan upah lembur yang baik memerlukan pencatatan jam kerja, verifikasi, dan pembayaran yang sistematis untuk menjamin keakuratan administrasi serta perlindungan hak karyawan (Sari et al., 2023). Pada PT Anping Seafood Indonesia, pencatatan lembur dilakukan melalui Surat Perintah Lembur (SPL) yang direkap oleh bagian HRD dan digunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur dalam sistem penggajian perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anping Seafood Indonesia. Sistem Penggajian dan Upah Lembur berperan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan inisiatif kerja. Penelitian ini berasumsi bahwa sistem penggajian yang adil, transparan, dan tepat waktu serta pemberian upah lembur yang sesuai dengan ketentuan akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan rasa keadilan karyawan. Kondisi tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh Sistem Penggajian (X_1) dan Upah Lembur (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Data penelitian dikumpulkan melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh sistem penggajian dan upah lembur terhadap kinerja karyawan.

Jenis data

1. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau *scoring* (Sugiyono., 2020). Data kuantitatif diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Anping Seafood Indonesia.
2. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto (Sugiyono., 2020). Dalam penelitian ini, data kualitatif digunakan untuk menjelaskan keadaan perusahaan, penerapan sistem penggajian, pelaksanaan pemberian upah lembur, serta gambaran umum mengenai kinerja karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia. Data ini digunakan sebagai pelengkap dalam analisis, namun tidak diolah dengan metode statistik.

Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kusioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono., 2020). Sumber data utama dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dihimpun langsung dari sumbernya, yaitu karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti dokumen perusahaan, arsip penggajian, regulasi ketenagakerjaan, laporan internal, jurnal, serta literatur yang relevan. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks terhadap temuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, yaitu karyawan PT Anping Seafood Indonesia yang menjadi sampel penelitian. Penyusunan butir pertanyaan dalam kuesioner mengacu pada indikator-indikator yang diturunkan dari setiap variabel penelitian, yaitu Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan

Kinerja Karyawan. Setiap tanggapan responden diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 31. Analisis data diawali dengan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas guna memastikan data memenuhi persyaratan analisis regresi. Setelah itu, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,235 pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Sistem Penggajian (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variable	Item Pernyataan	Components Extracted	R Tabel	Keterangan
SISTEM PENGGAJIAN	Pernyataan X_1.1	0.613	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.2	0.514	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.3	0.515	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.4	0.574	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.5	0.444	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.6	0.576	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.7	0.631	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.8	0.612	0,235	Valid
	Pernyataan X_1.9	0.577	0,235	Valid

Sumber : data diolah pada 2026

Tabel 2 Hasil Uji Validiatas Variabel Y

Variable	Item Pernyataan	Component Extracted	R Tabel	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	Pernyataan Y.1	0.615	0,235	Valid
	Pernyataan Y.2	0.764	0,235	Valid
	Pernyataan Y.3	0.784	0,235	Valid
	Pernyataan Y.4	0.652	0,235	Valid
	Pernyataan Y.5	0.643	0,235	Valid
	Pernyataan Y.6	0.686	0,235	Valid
	Pernyataan Y.7	0.733	0,235	Valid
	Pernyataan Y.8	0.681	0,235	Valid
	Pernyataan Y.9	0.624	0,235	Valid

Sumber: data diolah pada 2026.

Uji Reliabiltas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
SISTEM PENGGAJIAN (X_1)	0,836	0,60	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah pada 2026

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Sistem Penggajian (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,836. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			72
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.05396988
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.093
	Negative		-.074
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.128
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.119
		Upper Bound	.137
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan tabel uji normalitas pada model regresi dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Berdasarkan hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Selain itu, hasil pengujian Monte Carlo Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,128 yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.475	11.886		2.396	.019		
	X1	.558	.080	.639	6.971	<,001	.992	1.008
	X2	-.786	.863	-.083	-.911	.366	.992	1.008
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan tabel, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Sistem Penggajian (X_1) dan Upah Lembur (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,992 dan nilai VIF sebesar 1,008. Nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga hubungan antarvariabel independen tidak menimbulkan masalah dalam model penelitian dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.779	6.771		1.592	.116
	X1	-.214	.046	-.493	-4.690	<,001
	X2	.002	.491	.000	.003	.997
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel Sistem Penggajian (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, sedangkan variabel Upah Lembur (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,997. Dalam uji Glejser, model regresi dinyatakan bebas dari heterokedastisitas apabila nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Upah Lembur (X_2) memenuhi kriteria tersebut, sedangkan variabel Sistem Penggajian (X_1) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi

masih mengandung gejala heterokedastisitas sehingga belum sepenuhnya memenuhi asumsi klasik regresi.

Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1633.228	21	77.773	9.853	<,001
		Linearity	846.984	1	846.984	107.309	<,001
		Deviation from Linearity	786.244	20	39.312	4.981	<,001
	Within Groups		394.647	50	7.893		
	Total		2027.875	71			

Sumber: Data diolah pada 2026.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Sistem Penggajian (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada baris Linearity sebesar < 0,001, yang lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan antara variabel X1 dan Y. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi, yaitu adanya pengaruh linear antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1152.708	34	33.903	1.433	.143
		Linearity	39.140	1	39.140	1.655	.206
		Deviation from Linearity	1113.568	33	33.744	1.427	.147
	Within Groups		875.167	37	23.653		
	Total		2027.875	71			

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.11, pengaruh antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Upah Lembur (X2) dianalisis menggunakan ANOVA Test. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada baris Linearity sebesar 0,206. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,206 > 0,05), sehingga pengaruh linear secara langsung antara kedua variabel tidak menunjukkan signifikansi yang kuat. Namun, untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya asumsi linearitas, pengujian mengacu pada nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,147, yang juga lebih besar dari 0,05 (0,147 > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel X2 dan Y memenuhi asumsi linearitas, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.475	11.886		2.396	.019
	X1	.558	.080	.639	6.971	<,001
	X2	-.786	.863	-.083	-.911	.366
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi Y = 28,475 + 0,558X_1 - 0,786X_2. Nilai konstanta sebesar 28,475 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 28,475 ketika variabel Sistem Penggajian (X_1) dan Upah Lembur (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi Sistem Penggajian (X_1) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Sistem Penggajian akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,558 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi Upah Lembur (X_2) sebesar -0,786 menunjukkan hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Upah Lembur cenderung diikuti penurunan Kinerja Karyawan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.475	11.886		2.396	.019
	X1	.558	.080	.639	6.971	<,001
	X2	-.786	.863	-.083	-.911	.366
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah pada 2026.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Sistem Penggajian (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 6,971 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991 dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Sementara itu, variabel Upah Lembur (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar -0,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,366 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Upah Lembur tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua ditolak. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.636	2	60.818	11.081	<,001[b]
	Residual	378.722	69	5.489		
	Total	500.358	71			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah pada 2026

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang disajikan pada Tabel 4.15 (ANOVA), diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,081 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05 (Sig. < 0,001 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa variabel Sistem Penggajian (X1) dan Upah Lembur (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai F-hitung yang lebih besar dibandingkan F-tabel (11,081 > 3,13) semakin memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan serta mampu menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Sistem Penggajian dan Upah Lembur secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840[a]	.747	.740	2.05615
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah pada 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,747. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Sistem Penggajian (X1) dan Upah Lembur (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 25,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi, yaitu sebesar 74,0%. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh Sistem Penggajian dan Upah Lembur terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian

ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perubahan Kinerja Karyawan pada PT Anping Seafood Indonesia.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penggajian (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penggajian yang adil, transparan, dan tepat waktu mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan. Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem penggajian merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya, Upah Lembur (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa upah lembur belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Anping Seafood Indonesia. Kinerja karyawan diduga lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem penggajian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga tidak dapat menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara nyata.

Secara simultan, Sistem Penggajian dan Upah Lembur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747. Hasil ini menunjukkan bahwa 74,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 25,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa Sistem Penggajian merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas sistem penggajian serta pengelolaan upah lembur untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anping Seafood Indonesia, sedangkan Upah Lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Sistem Penggajian dan Upah Lembur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa 74,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa Sistem Penggajian merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem penggajian yang adil, transparan, dan tepat waktu guna mendukung peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem penggajian agar tetap adil, transparan, dan tepat waktu, serta memanfaatkan teknologi yang terintegrasi untuk meningkatkan akurasi pengelolaan penggajian. Selain itu, pengelolaan upah lembur perlu dilakukan secara akurat dan sesuai ketentuan yang berlaku guna menjaga rasa keadilan dan kepercayaan karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aini et al. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(2), 55–68.

Ariska, F. N. (2016). Analisis perhitungan upah kerja lembur (Overtime) dan insentif pada sistem penggajian PT NOK Precision Component Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(1).

Dessler, G. (2021). Employee compensation and performance: A review of empirical evidence. *Journal of Human Resource Management*, *9*(2), 45–58.

Henderson et al. (2023). *Compensation systems and employee performance in modern corporations. Journal of International Human Resource Development*. *18*(2), 112–129.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & & Meglich, P. (2020). Payroll systems and employee motivation: A study of organizational practices. *Nternational Journal of Human Resource Studies*, *10*(4), 112–129.

Mulyadi. (2018). *Sistem Akuntansi Edisi ke 4*. Salemba Emapt.

Munawarah et al. (2025). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV. Dua Elang Makmur). *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis.*

Ramadhani et al. (2021). Sistem penggajian, upah lembur, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *12*(3), 210–219.

Robbins et al. (2019). Measuring employee performance: Empirical insights from multinational companies. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(7), 823–839.

Sari et al. (2023). Analisis efektivitas pembayaran upah lembur terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(2), 45–57.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.* (Terbaru). Alfabeta.