Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22272-22285
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Sistem Penggajian Berbasis Insentif, Jam Kerja dan Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Plastikindo Perkasa dan PT. Labelindo Perkasa

Diajeng Cinta Dewi Ambarani, Yuli Kurniawati, Gusti Muchran Noor
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Program Studi Akuntansi
diajengambarani0112@gmail.com, yuli.kurniawati@stiemahardhika.ac.id, gustimemet5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem penggajian berbasis insentif, jam kerja, dan kehadiran terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 46 karyawan, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 41 responden menggunakan rumus Slovin. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian berbasis insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,015. Sistem penggajian berbasis jam kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,003, sedangkan sistem penggajian berbasis kehadiran berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,049. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai adjusted R-squared sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem penggajian berbasis insentif, jam kerja, dan kehadiran. Temuan ini menegaskan bahwa sistem penggajian yang adil, transparan, dan proporsional dapat memperkuat motivasi, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan, sekaligus mendukung keunggulan kompetitif perusahaan berdasarkan perspektif Resource-Based View.

Kata kunci: Sistem Penggajian, Insentif, Jam Kerja, Kehadiran,Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sejalan dengan era digitalisasi modern, perusahaan dituntut meningkatkan daya saing melalui pengelolaan produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kompetensi manusia sebagai penggerak dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Meskipun organisasi umumnya berorientasi pada pencapaian omzet, keberhasilan tidak diukur dari laba atau aset, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya [1]. Upaya menggapai target, perusahaan perlu mengalokasikan biaya sebagai bentuk imbalan dari kontribusi kinerja sumber daya manusia yang diberikan pada perusahaan. [2]

Ketidakstabilan ekonomi, seperti saat pandemi, menyebabkan penurunan pendapatan pada rumah tangga maupun perusahaan, sehingga menegaskan pentingnya pengelolaan keuangan untuk menjaga keseimbangan penerimaan dan pengeluaran [3]. Dalam perusahaan, hal ini diwujudkan melalui sistem penggajian yang efektif, meliputi insentif, jam kerja, dan kehadiran, yang mampu mengendalikan biaya operasional sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Seiring pesatnya digitalisasi, banyak perusahaan di Indonesia beralih dari absensi manual ke sistem digital berbasis aplikasi dan cloud computing. Sistem ini memungkinkan pencatatan kehadiran yang akurat, pelaporan otomatis, serta pengolahan data yang lebih cepat, sehingga meningkatkan efisiensi dan integritas pengelolaan SDM. Selain itu, absensi digital meminimalkan kecurangan seperti "titip absen" dan kesalahan input, dengan dukungan teknologi seperti biometrik, GPS, dan *face recognition* [4]. Integrasi dengan payroll juga meningkatkan akurasi dan transparansi perhitungan gaji dan lembur sekaligus menyederhanakan administrasi kepegawaian. [5]

Peran sumber daya manusia sangat krusial karena menjadi penentu utama keberhasilan kinerja organisasi [6]. Sistem penggajian yang proporsional, transparan, dan sesuai beban kerja membentuk persepsi keadilan yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, tingkat kehadiran yang baik mencerminkan komitmen dan lingkungan kerja yang mendukung[7], sehingga turut meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan strategi yang mampu mendukung kinerja, mempertahankan karyawan, dan mendorong hasil kerja yang optimal [8].

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, insentif merupakan strategi penting untuk mendukung kualitas karyawan. Sistem penggajian berbasis jam kerja dan kehadiran bertujuan memberikan kompensasi yang seimbang sesuai waktu kerja dan kedisiplinan[9]. Jika sistem ini diterapkan secara adil dan transparan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. [10]. Menurut [11] serta menciptakan rasa aman dalam bekerja [11]. Sebaliknya, insentif yang tidak sesuai dengan kontribusi berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan kinerja, dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran.

Sistem insentif tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial, tetapi juga mencakup dimensi nonfinansial yang memengaruhi motivasi dan pencapaian kerja karyawan. Persepsi keadilan dan kelayakan gaji menjadi penentu apakah karyawan merasa dihargai sesuai kontribusinya. Jika insentif mampu memenuhi harapan dan kebutuhan, motivasi akan meningkat dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Penelitian mengenai pengaruh sistem penggajian berbasis insentif, jam masuk, dan kehadiran terhadap kinerja karyawan di PT Plastik Indo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa penting dilakukan karena berdampak langsung pada efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan menjadi aspek utama yang menentukan produktivitas, loyalitas, dan komitmen. Karyawan yang puas terhadap sistem penggajian dan penghargaan kehadiran cenderung lebih termotivasi, bekerja efektif, dan berkontribusi positif [12] Sebaliknya, sistem yang tidak adil atau kurang transparan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, serta mendorong keinginan untuk berpindah kerja.

Sejumlah studi terdahulu menunjukkan bahwa jam kerja, kehadiran, dan sistem penggajian berkontribusi Memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.. Penelitian[13] menemukan bahwa jam kerja berperan dalam meningkatkan kontribusi, sementara [14] juga menginterpretasikan bahwasannya tingkat kehadiran pekerja mempunyai implikasi signifikan serta konkret dalam bekerja. Keaktifan pekerja dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaan turut berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Temuan serupa juga disampaikan [15] Penelitian ini menjelaskan bahwa kehadiran karyawan berimplikasi positif dan signifikan terhadap kontribusi kerja, di mana keterlibatan aktif pekerja dalam bekerja berdampak pada peningkatan Kinerja organisasi. Namun, terdapat juga studi lain yang menghasilkan temuan yang berbeda. [16] menginterpretasikan bahwasannya fleksibilitas jam kerja memberikan dampak positif, tetapi kurang mempunyai imbas secara nyata atas integritas pekerja. Selain itu, analisis yang dilaksanakan [17] serta [18] yang menyatakan bonus tidak berpengaruh nyata terhadap kontribusi karyawan. Perbandingan hasil ini menampilkan terdapatnya kesenjangan riset terpaut pengaruh insentif, jam kerja, serta kedatangan terhadap kinerja. Riset ini dicoba di PT Kimia Plastikindo Perkasa serta PT Labelindo Perkasa buat memperkaya literatur handal serta membagikan pengetahuan empiris baru, spesialnya dalam konteks industri manufaktur.

Bersumber pada uraian tersebut, artikel ini bertujuan buat menolong memperdalam uraian tentang pengaruh sistem kompensasi berbasis insentif, jam kerja, serta kedatangan terhadap kinerja karyawan di industri. [19].

2. Metode Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan angka dengan metode yang bersifat menjelaskan untuk menyelidiki hubungan antar variabel berdasarkan analisis data angka yang diperoleh dari peserta penelitian. [20]. Pendekatan ini diseleksi sebab fokus pada menganalisis pengaruh sistem pendapatan berbasis insentif, jam kerja, serta kedatangan terhadap kinerja karyawan. [21]

2.1 Polulasi dan Sampel

Keseluruhan elemen yang menjadi objek penelitian, baik berupa individu, data, maupun objek lain yang memiliki karakteristik sesuai dengan fokus penelitian, disebut sebagai populasi. [22] Populasi penelitian tersebut mencakup keseluruhan sumber daya manusia pada PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa yang menerima sistem penggajian berbasis jam kerja dan kehadiran dengan jumlah total populasi sebanyak 46 orang.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sampel merupakan bagian dari total populasi yang diseleksi guna dipelajari agar dapat jadi cerminan universal dari keadaan populasi secara totalitas, walaupun tidak seluruhnya mencerminkannya. [23]. Melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin, penelitian ini menetapkan 41 responden sebagai sampel dari populasi yang diteliti.

$$n = \frac{N}{1 + N\ (e^2)}$$
$$n = \frac{46}{1 + 46\ (0{,}05^2)}$$
$$n = \frac{46}{1 + 46\ (0{,}0025)}$$
$$n = \frac{46}{1 + 0{,}115}$$
$$n = \frac{46}{1{,}115}$$
$$n = 41{,}255$$

Catatan :

n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Batas Toleransi Kesalahan (0,05)

2.2 Teknik Penelitian

Pengumpulan informasi guna riset ini dicoba dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Kimia Plastikindo Perkasa serta PT Labelindo Perkasa selaku responden. Kuesioner ini ialah perlengkapan pengumpulan informasi dalam wujud wawancara yang disusun secara sistematis, yang membolehkan responden untuk menanggapi bersumber pada opsi jawaban yang disediakan, sehingga hasilnya bisa diukur serta dianalisis secara objektif [24]. Tiap statment dalam kuesioner diukur memakai skala Likert 4 poin yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

2.3 Sumber dan Pengumpulan Data

Riset ini didasarkan pada informasi kuantitatif dalam wujud angka, yang dievaluasi serta dianalisis secara statistik dan berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner. Tiap jawaban diganti jadi nilai numerik memakai skala Likert, yang membolehkan pengukuran serta verifikasi hubungan antar variabel. Pendekatan ini bertujuan guna membagikan analisis objektif dengan kesimpulan yang bisa diukur, sistematis, serta berdasar secara ilmiah.

Sumber informasi untuk riset ini merupakan informasi primer, artinya informasi yang dikumpulkan langsung tanpa perantara dari para partisipan. Informasi dikumpulkan memakai kuesioner, yang diisi oleh karyawan selaku responden, sehingga mencerminkan suasana nyata bersumber pada pengalaman, komentar, serta evaluasi mereka terhadap variabel yang diteliti. Informasi primer diseleksi sebab memberikan cerminan yang berbasis kenyataan serta terikat konteks dari perspektif orang- orang yang langsung ikut serta dalam sistem kompensasi serta lingkungan kerja perusahaan.

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Opini karyawan mengenai sistem penggajian pemberian insentif (X1),
2. Opini karyawan mengenai sistem penggajian berbasis jam kerja (X2),
3. Opini karyawan mengenai sistem penggajian berbasis kehadiran (X3),
4. Tingkat kinerja karyawan (Y).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Informasi dikumpulkan dengan mengirimkan tautan Google Forms ke seluruh karyawan PT Kimia Plastikindo Perkasa serta PT Labelindo Perkasa. Tata cara ini membolehkan responden untuk mengisi kuesioner secara fleksibel, sehingga jawaban yang diberikan diharapkan mencerminkan keadaan sesungguhnya di tempat kerja.

2.4 Analisis Data

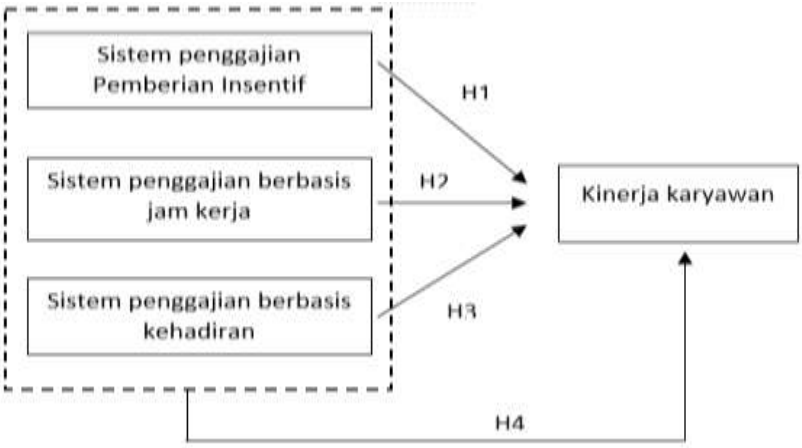
Analisis data merupakan proses mengganti informasi survei jadi data yang relevan buat menggapai tujuan riset serta mengecek hipotesis riset. Sebab riset ini merupakan riset kuantitatif yang fokus pada gimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, analisis dicoba memakai statistik inferensial.

Prosedur analisis data dilangsungkan melalui metode-metode, yakni:

1. Editing Data
2. Coding Data
3. Distribusi Frekuensi
4. Uji Validitas
5. Uji Reliabilitas Instrumen
6. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolineritas)
7. Analisis Statistik Inferensial Regresi Linier Ganda

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep difungsikan guna membatasi ruang lingkup dan mengarahkan penelitian agar memiliki tujuan yang jelas. Desain konsepsi dalam penelitian ini sebagai berikut :



Narasi :

Kerangka pemikiran penelitian ini menunjukkan tiga variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sistem penggajian berbasis insentif, jam kerja, dan kehadiran. Sistem insentif menekankan imbalan berdasarkan pencapaian kinerja sehingga mendorong produktivitas, sedangkan sistem berbasis jam kerja memberikan kompensasi sesuai waktu kerja sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi. Sementara itu, sistem berbasis kehadiran menitikberatkan pada kedisiplinan dan konsistensi sebagai dasar pemberian insentif tambahan. [25]

Ketiga variable tersebut diasumsikan berperan dalam meninggikan rasa keadilan, motivasi, dan apresiasi yang diterima karyawan, sehingga pada akhirnya mendorong menguatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem penggajian berbasis jam kerja dan kehadiran diprediksi memiliki pengaruh baik bersifat integral maupun simultan terhadap kinerja pekerja terkait organisasi.

2.6 Pengujian Hipotesis

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji hipotesis digunakan guna memperkirakan, berlandaskan hasil analisis statistik, sepanjang mana hipotesis yang diformulasikan dapat dikonfirmasi ataupun ditolak. Hipotesis yang diuji dalam studi ini meliputi:

H1 : Sistem penggajian berbasis pemberian insentif (X1) berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Sistem penggajian berbasis jam kerja (X2) berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Sistem penggajian berbasis kehadiran (X3) berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Sistem penggajian berbasis pemberian insentif (X1), sistem penggajian berbasis jam kerja (X2), serta sistem pemberian gaji berbasis kehadiran (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial)
   Pendekatan ini diimplementasikan untuk menganalisis pengaruh setiap variable bebas atas variable terkait secara terpisah.

   a. H0 ditolak dan H1/H2/H3 diterima bilamana nilai Sig < 0,05 atau t-hitung > t-tabel.
   b. H0 diterima dan H1/H2/H3 ditolak bilamana nilai Sig ≥ 0,05 atau t-hitung ≤ t-tabel.

2. Uji F (Stimultan)
   Pendekatan ini diimplementasikan untuk menganalisis pengaruh kolektif seluruh variable bebas terhadap variable terikat dengan cara stimultan.

   a. H0 ditolak dan H4 diterima apabila nilai Sig < 0,05 atau F-hitung > F-tabel.
   b. H0 diterima dan H4 ditolak apabila nilai Sig ≥ 0,05 atau F-hitung ≤ F-tabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2)
   Pendekatan ini digunakan guna memperhitungkan seberapa baik variabel independen bisa memprediksi kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan tingkat kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa merupakan perusahaan manufaktur dan penjualan bahan baku minyak mentah yang saling berkaitan dalam penyediaan dan distribusi untuk industri, khususnya plastik dan kemasan. Operasionalnya berfokus pada pengolahan, penyimpanan, dan distribusi bahan baku kepada pelanggan sesuai standar kualitas dan ketepatan waktu yang ditetapkan.

PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa mulai beroperasi sejak 2008 dan hingga kini aktif mendukung kebutuhan industri manufaktur. Perusahaan berlokasi di Pergudangan JJ Permata Jabon 2/E-6, Sidoarjo, kawasan strategis yang menunjang kelancaran logistik dan operasional distribusi.

Dalam operasionalnya, kedua perusahaan didukung 46 karyawan yang tersebar di bagian produksi, administrasi, operasional gudang, dan manajemen. Karyawan berperan penting dalam menjaga proses produksi, pengelolaan bahan baku, hingga pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan sistem penggajian berbasis jam kerja, kehadiran, dan insentif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja untuk mencapai tujuan bersama. [26].

Sebagai perusahaan manufaktur, PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa menuntut kedisiplinan, ketepatan waktu, dan produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, sistem penggajian berbasis jam kerja dan kehadiran menjadi aspek penting dalam mengelola kualitas karyawan. Penerapan sistem ini diharapkan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menciptakan keadilan, meningkatkan kinerja, dan mendorong optimalisasi kinerja karyawan guna mendukung keberlangsungan serta daya saing perusahaan.

3.2 Data Penelitian

Google Forms digunakan sebagai media penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari responden. Perlengkapan survei ini dirancang untuk mengumpulkan komentar karyawan tentang sistem pembayaran berbasis kinerja, jam kerja, serta kehadiran, dan hubungannya dengan kinerja. Kuesioner ini dibagikan kepada 46 karyawan PT Kimia Plastikindo Perkasa serta PT Labelindo Perkasa.

Kuesioner disusun menggunakan skala Likert empat tingkat, yang terdiri atas Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Opsi netral tidak disertakan agar responden memberikan pilihan yang lebih tegas. Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan lengkap dan layak untuk dianalisis.

3.3 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden diklasifikasikan berdasarkan rentang usia dan masa kerja untuk menggambarkan profil umum. Usia dibagi menjadi empat kategoriKelompok usia responden meliputi < 25 tahun, 25–35 tahun, 36–45 tahun, dan > 45 tahun. Hasilnya menunjukkan mayoritas karyawan berada pada usia produktif, terutama kelompok 25–35 dan 36–45 tahun, yang menandakan dominasi tenaga kerja pada tahap aktif.

Koresponden diklasifikasikan menurut masa kerja dalam kategori under 1 tahun, 1–3 tahun, 3–5 tahun, dan over 5 tahun. Hasil klasifikasi menunjukan keberagaman masa kerja, memungkinkan representasi pandangan dari karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja terkait sistem penggajian, jam kerja, kehadiran, dan kinerja karyawan.

3.4 Deskripsi Variable Penelitian

Empat variabel utama dalam penelitian ini meliputi pemberian insentif (X1), jam kerja (X2), kehadiran (X3), dan kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur melalui indikator yang disusun dalam pernyataan kuesioner.

Pengukuran variabel insentif (X1) dilakukan melalui pernyataan tentang kesesuaian gaji dengan beban kerja, keadilan penggajian, pemenuhan kebutuhan hidup, serta ketepatan waktu pembayaran. Sementara itu, variabel jam kerja (X2) diukur melalui kesesuaian dengan regulasi, efektivitas penyelesaian tugas, dan kejelasan informasi terkait penyesuaian jam kerja atau lembur.

Variabel kehadiran (X3) diukur melalui kejelasan aturan absensi, akurasi pencatatan, serta keadilan dalam pemberian insentif atau sanksi. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kepuasan kerja, lingkungan dan fasilitas, arahan atasan, kontribusi terhadap tujuan perusahaan, serta komitmen kerja [27]

3.5 Distribusi Jawaban Koresponden

Sebaran jawaban responden menunjukkan mayoritas memilih kategori Sangat Setuju dan Setuju. Namun, sebagian masih menjawab Tidak Setuju, terutama terkait kecukupan gaji, beban kerja, dan insentif kehadiran. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan opini terhadap sistem penggajian, jam kerja, dan kehadiran yang diterapkan perusahaan.

Keragaman jawaban mencerminkan kondisi nyata di lapangan dan menunjukkan bahwa data bersifat heterogen, sehingga memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut dengan pendekatan statistik.

3.6 Rekapitulasi Data Penelitian

Bersumber pada pengumpulan informasi, terdapat 46 kuesioner dan 21 statment, serta seluruhnya legal untuk dianalisis. Informasi responden dikira lengkap serta dievaluasi di SPSS mengenakan pengecekan validitas serta reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Jadi, informasi dari riset ini sesuai buat menanggapi persoalan riset serta menguji hipotesis secara merata.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.7 Hasil Penelitian

3.7.1 Hasil Uji Validitas Instrumental

Pengecekan validitas digunakan untuk memperhitungkan apakah kuesioner dapat mengukur variabel riset secara akurat serta pas. Penilaian validitas instrumen dilakukan melalui analisis korelasi dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel serta mempertimbangkan nilai signifikansi sebesar 0,05 sebagai acuan. Kriteria validitas terpenuhi apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. artinya dapat digunakan dalam riset. Hasil pengecekan validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Skala Likert	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	101	11%
Setuju	533	55%
Sangat Setuju	332	34%
Total	**966**	**100%**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap item yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,2907 serta tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Pada variabel Penggajian Pemberian Insentif (X1), seluruh indikator mulai dari P1 hingga P5 dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur. Demikian pula pada variabel Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2), seluruh item P6–P11 juga memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sehingga dapat dinyatakan valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Penggajian Berbasis Kehadiran (X3) dan Kepuasan Kinerja (Y) dinyatakan valid. Seluruh butir memiliki nilai korelasi melebihi r tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya.

3.7.2 Hasil Uji Reliabel Instrumental

Pengujian reliabilitas berfungsi guna mengetahui seefektif apa instrumen kuesioner memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, nilai 0,60 digunakan sebagai batas minimum reliabilitas. Variable dianggap reliable jika memiliki koefisien reliabilitas > 0,60, dan dinyatakan tidak reliable apabila nilainya < 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk setiap variable ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Variabel	Item (Pertanyaan)	Kesimpulan
Penggajian Pemberian Insentif (X1)	5	Valid
Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2)	6	Valid
Penggajian Berbasis Kehadiran (X3)	5	Valid
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	5	Valid
Total	**21**	**Valid**

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar keandalan. Seluruh butir pernyataan, mulai dari P1 hingga P21, memperoleh nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang berada di atas nilai acuan sebesar 0,60. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap item mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten dalam merepresentasikan variabel yang diteliti. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai instrumen penelitian dan layak dimanfaatkan dalam proses pengolahan serta analisis data pada tahap berikutnya.

3.7.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengecekan asumsi klasik dimaksudkan guna membenarkan jika model regresi tepat serta membagikan estimasi yang tidak berubah- ubah. Pengecekan ini dicoba saat sebelum analisis regresi linier berganda dan termasuk uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, dengan hasil yang ditampilkan di tabel berikut.

a. Uji Normalitas

Distribusi residual pada model regresi dievaluasi melalui uji normalitas untuk memastikan apakah data memenuhi asumsi normalitas. Uji Kolmogorov- Smirnov digunakan selaku metodenya. Jenis dari variabel keputusan dalam uji normalitas bisa dipaparkan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi > 5% (0,05), maka data dinyatakan tersebar normal.
2. Apabila nilai signifikansi < 5% (0,05), maka data dinyatakan tidak tersebar normal.

Hasil pengujian normalitas dengan mempergunakan uji Kolmogorov - Smirnov pada penelitian tersebut disajikan pada gambar dibawah ini

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		46
Normal Parameters[a,b]	Mean	16.6739130
	Std. Deviation	2.19757786
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.071
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Pengujian normalitas dilakukan terhadap 46 data menggunakan metode One-Sample Kolmogorov–Smirnov untuk mengetahui apakah residual model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi dinyatakan memenuhi persyaratan sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.434	.765		.567	.574
	X1	-.056	.093	-.193	-.599	.552
	X2	-.026	.081	-.115	-.320	.751
	X3	.101	.085	.342	1.187	.242

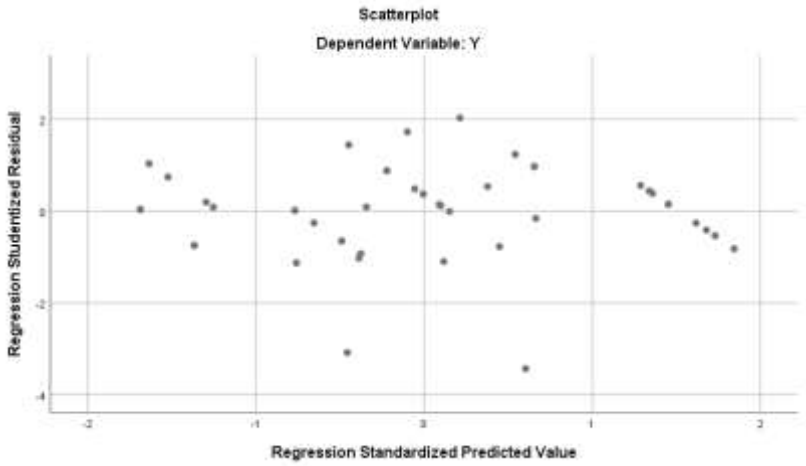
Pengujian heteroskedastisitas dicoba buat mengecek apakah terdapat ketidakmerataan dalam varians residual buat tiap pengamatan. Dalam riset ini, uji Glejser digunakan sebagai prosedur pengujian, dengan kriteria keputusan berikut yang diterapkan:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka mampu untuk merumuskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka mampu untuk merumuskan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil uji heteroskedastisitas mempergunakan metode Glejser pada tabel Coefficients menginterpretasikan bahwasannyasannya keseluruhan variable bebas memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Secara rinci, variable X1 memiliki nilai signifikansi senilai 0,552, X2 senilai 0,751, dan X3 senilai 0,242.

Bersumber pada hasil ini, dapat disimpulkan jika model regresi tidak menampilkan isyarat heteroskedastisitas, jadi variansi residualnya konstan. Oleh sebab itu, anggapan terpaut heteroskedastisitas terpenuhi, serta model regresi ini sesuai buat analisis lanjutan.



Dari scatter plot antara residual regresi studentized dan nilai prediksi regresi yang distandarisasi, nampak kalau titik- titik informasi titik-titik data menyebar secara acak di sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola yang sistematis. semacam wujud corong, penyebaran, ataupun gelombang. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Keadaan ini berarti bahwa varians residual cenderung konstan untuk tiap nilai yang diprediksi. Dampaknya, model regresi tidak menampilkan isyarat heteroskedastisitas, yang berarti anggapan homoskedastisitas terpenuhi serta model ini sesuai buat langkah analisis berikutnya.

c. Hasil Uji Multikolineritas

Deteksi multikolinearitas dalam riset ini dicoba melalui analisis nilai varians inflasi aspek (VIF) serta toleransi. Kriteria berikut dijadikan bawah buat pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerences > 0,01, maka mampu untuk merumuskan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 atau nilai Tolerences < 0,01, maka mampu untuk merumuskan terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerences	VIF
1	X1	.222	4.509
	X2	.177	5.636
	X3	.277	3.612

Berdasarkan tabel Coefficients pada uji multikolinearitas, seluruh variable independen telah memenuhi kriteria nilai Tolerences dan Variance Inflation Factor (VIF) yang ditetapkan. Variable X1 memiliki nilai Tolerences senilai 0,222 (> 0,01) dan VIF senilai 4,509 (< 10). Variable X2 menunjukan nilai Tolerences 0,177 (> 0,01) dengan VIF 5,636 (< 10), sedang pada variable X3 memiliki nilai Tolerences senilai 0,277 (> 0,01) dan VIF 3,612 (< 10).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, model dinilai memadai dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3.7.4 Hasil Uji Analisis tatistik Inferensial Regresi Linier Ganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear ganda tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}213 + \ 0{,}342 + 0{,}362 + 0{,}249 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, interpretasi dapat dilakukan sebagai berikut. Nilai konstanta (Constant) tercatat positif senilai 0,213. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila variable Penggajian Pemberian Insentif, Penggajian Berbasis Jam Kerja, dan Penggajian Berbasis Kehadiran diasumsikan berpoin kosong, maka Kepuasan Kinerja memiliki nilai tetap senilai 0,213.

Nilai koefisien regresi pada variable Penggajian Pemberian Insentif (X1) menunjukan arah positif senilai 0,342. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kinerja karyawan sejalan dengan perubahan pada sistem penggajian pemberian insentif. Dengan demikian, apabila penggajian berbasis insentif mengalami peningkatan, jadi pencapaiankaryawan juga akan menguat senilai 0,342.

Nilai koefisien regresi pada variable Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2) menunjukan angka positif senilai 0,362. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan kinerja karyawan sejalan dengan perubahan pada sistem penggajian berbasis jam kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan pada sistem penggajian berbasis jam kerja diperkirakan akan meninggikan kinerja karyawan senilai 0,362.

Nilai koefisien regresi pada variable Penggajian Berbasis Kehadiran (X3) menunjukan nilai positif senilai 0,249. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan kinerja karyawan bergerak searah dengan perubahan pada sistem penggajian berbasis kehadiran. Dengan demikian, apabila penggajian berbasis kehadiran mengalami peningkatan, jadi pencapaiankaryawan juga akan menguat senilai 0,249.

3.7.5 Hasil Uji T (Pasrsial)

Uji Parsial (t)

Item	t-hitung	t-tabel		Sig.t
Penggajian Pemberian Insentif (X1)	2,532	2,018	0,015	Signifikan
Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2)	3,104	2,018	0,003	Signifikan
Penggajian Berbasis kehadiran (X3)	2,028	2,018	0,049	Signifikan

Hasil uji t bersifat integral memperlihatkan pengaruh setiap variable dalam penelitian ini, yang dapat dijabarkan sebagaimana dibawah ini:

1. Variable Penggajian Pemberian Insentif (X1)
   Pengujian hipotesis membuktikan bahwa Penggajian Pemberian Insentif (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kinerja (Y). Kesimpulan tersebut didasarkan pada nilai t hitung (2,532) yang lebih besar daripada t tabel (2,018), disertai tingkat signifikansi sebesar 0,015 yang berada di bawah batas 0,05.

2. Variable Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2)
   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada pengaruh parsial variable Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kinerja (Y) senilai 0,003 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung senilai 3,104 > 2,018 (t tabel). Oleh karena itu, mampu untuk merumuskan bahwa variable Penggajian Berbasis Jam Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y).

3. Variable Penggajian Berbasis Kehadiran (X3)
   Dari hasil pengujian diketahui bahwasannya poin signifikansi (Sig.) senilai 0,049 < 0,05, serta nilai t hitung senilai 2,028 > 2,018 (t tabel). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Penggajian Berbasis Kehadiran (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3.7.6 Hasil Uji F (Stimulan)

Pengujian F berfungsi guna menilai pengaruh variable independen dengan berbarengan terhadap variable dependen. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut

Uji F			
F hitung	F tabel	Sig.F	Catatan
82,703	2,83	0,000	Signifikan

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap Kepuasan Kinerja (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 serta nilai F hitung (82,703) yang lebih besar dibandingkan F tabel (2,83). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari seluruh variabel independen dapat diterima.

3.7.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925[a]	.855	.845	.936
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Bersumber pada hasil pengecekan koefisien determinasi(R^2) di tabel Model Summary, nilai R- squared yang disesuaikan sebesar 0, 845 ataupun 84, 5% di tabel Model Summary menampilkan bahwa variabel insentif, jam kerja, serta kehadiran bersama- sama bisa menjelaskan 84, 5% alterasi dalam kinerja karyawan. Sisa 15, 5% diakibatkan oleh pengaruh variabel lain di luar model yang belum dianalisis.

3.8 Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja karyawan

Keberadaan insentif terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari pengujian statistik yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,015, dengan nilai t hitung yang lebih tinggi dibandingkan t tabel.

Berdasarkan analisis, pemberian insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja, disiplin, dan kontribusi. Ketika insentif dirasakan sejalan dengan usaha dan hasil kerja, karyawan merasa dihargai sehingga berdampak positif pada kinerja. Hal ini didukung oleh keselarasan antara hasil kerja dan insentif serta transparansi dalam pemberiannya, yang dinilai objektif berdasarkan pencapaian, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil dari riset ini sejalan dengan teori motivasi, yang berkata jika insentif merupakan salah satu aspek utama untuk tingkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, riset ini pula mendukung Teori Resource Based View (RBV), yang menganjurkan jika mengelola sistem insentif dengan efisien dapat melindungi serta tingkatkan mutu sumber energi manusia, menolong industri membangun keunggulan kompetitif.

Pembahasan Pengaruh Sistem Penggajian Berbasis Jam Kerja terhadap Kinerja karyawan

Penggajian yang didasarkan pada jam kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa. Bukti tersebut terlihat dari hasil uji statistik yang menghasilkan nilai signifikansi 0,003 (< 0,05) dan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penggajian yang didasarkan pada jumlah jam kerja aktual mampu meninggikan kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa waktu kerja yang mereka curahkan dihargai secara adil dan proporsional oleh perusahaan. Kejelasan perhitungan jam kerja serta transparansi dalam penghitungan gaji

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

memberikan rasa aman dan kepastian bagi karyawan, sehingga mendorong munculnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Dalam penelitian ini, pengaruh positif tersebut disebabkan oleh opini karyawan bahwa sistem jam kerja yang diimplementasikan perusahaan telah senada atas peraturan-peraturan yang sah dan tidak merugikan pihak karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dalam jam kerja yang ditetapkan serta memperoleh insentif yang sebanding dengan kontribusi waktu dan tenaga yang diberikan. Kondisi ini memperkuat rasa keadilan dan penghargaan terhadap karyawan.

Aset strategis perusahaan yang diwujudkan melalui sumber daya manusia menjadi salah satu prinsip utama dalam *Teori Resource-Based View* (RBV). Temuan penelitian ini memperkuat konsep tersebut. Sistem penggajian berbasis jam kerja menunjukan bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang bernilai, karena dapat meninggikan motivasi serta kinerja karyawan. Apabila jam kerja dikelola secara adil dan transparan, maka potensi karyawan sebagai sumber daya internal dapat dioptimalkan guna meninggikan kinerja organisasi.

Pembahasan Pengaruh Sistem Penggajian Berbasis Kehadiran terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa penggajian berbasis kehadiran berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung yang melampaui t tabel. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh variabel tersebut dapat diterima..

Hasil riset ini menampilkan kalau kehadiran yang tidak berubah- ubah di tempat kerja menolong tingkatkan kinerja karyawan, paling utama kala sistem kedatangan diterapkan dengan jelas serta adil. Kala kedatangan jadi bawah buat pemberian insentif ataupun sanksi, karyawan cenderung lebih disiplin serta mendorong karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya

Dalam penelitian ini, pengaruh positif sistem kehadiran didorong oleh kejelasan aturan absensi dan akurasi pencatatan yang diterapkan perusahaan. Karyawan menyadari bahwa kehadiran berpengaruh langsung terhadap insentif dan kinerja, sehingga terdorong untuk hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan.

Temuan ini sejalan dengan teori kedisiplinan kerja yang memandang kehadiran sebagai cerminan komitmen dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, hasil ini juga mendukung Teori Resource Based View (RBV), di mana pengelolaan sistem kehadiran yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM sebagai aset strategis, sehingga karyawan yang disiplin dan puas mampu berkontribusi optimal bagi organisasi.

Pembahasan Pengaruh Sistem Penggajian Berbasis pemberian insentif, jam kerja, dan kehadiran secara Simultan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil uji F menampilkan kalau variabel "sistem penggajian berbasis kinerja," "kehadiran," serta "jam kerja" secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) serta nilai F hitung > nilai F tabel jadi bawah buat menerima hipotesis simultan.

Hasil ini menampilkan kalau kinerja karyawan dipengaruhi oleh campuran sistem pembayaran yang silih memenuhi, bukan cuma oleh satu aspek saja. Sistem yang adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja serta disiplin dapat menghasilkan area kerja yang menunjang serta berkontribusi pada kinerja yang maksimal.

Tidak hanya itu, hasil riset ini sejalan dengan riset lain [13] yang menampilkan pengaruh positif serta signifikan jam kerja terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan ini menunjang gagasan kalau sistem bayaran bersumber pada waktu kerja yang sepadan dapat tingkatkan anggapan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Di samping itu, hasil penelitian ini selaras dengan temuan [14] membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kehadiran karyawan serta sistem penggajian terhadap kinerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem penggajian berbasis kehadiran dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja yang lebih baik serta persepsi keadilan dalam pemberian insentif.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan [15] menuturkan jika pemberian Insentif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan pengaruh yang signifikan. Dari sini, dapat disimpulkan kalau insentif dapat berperan selaku pendorong kinerja sebab diduga selaku metode buat mengakui upaya karyawan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan [28] yang yang sampai pada kesimpulan jika jam kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen waktu kerja yang efisien teruji bisa menolong tingkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut senada dengan temuan [29] yang menginterpretasikan bahwasannya sistem penggajian mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ini menegaskan kalau sistem kompensasi yang sepadan serta transparan bisa membantu mempercepat pencapaian tujuan.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan [16] yang menyatakan yang menyatakan jika jam kerja fleksibel tidak mempengaruhi signifikan terhadap integritas karyawan. Perbandingan ini bisa jadi disebabkan oleh fokus yang berbeda pada variabel dependen yang digunakan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan [17] menunjukkan adanya implikasi negatif sistem penggajian terhadap kinerja karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan indikator pengukuran. Penelitian sebelumnya menggunakan parameter dari Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator, antara lain mutu hasil pekerjaan, produktivitas kerja, penyelesaian tugas sesuai jadwal, efektivitas penggunaan sumber daya dalam bekerja, serta kemampuan karyawan menjalankan tugas tanpa bergantung pada orang lain. sedangkan penelitian ini lebih menekankan kinerja secara umum, sehingga menghasilkan perbedaan arah pengaruh.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan temuan penelitian [18] menyatakan insentif nonfinansial tidak berpengaruh signifikan berbeda dengan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan ini diduga karena jenis insentif yang diteliti, di mana penelitian ini lebih menitikberatkan pada insentif finansial yang memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan.

Menurut perspektif Resource Based View (RBV), Keunggulan kompetitif perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai salah satu aset strategis yang dimiliki organisasi. sehingga perlu dikelola secara optimal melalui sistem penggajian, jam kerja, kehadiran, serta insentif yang proporsional dan transparan [2]. Penerapan sistem penggajian berbasis jam kerja, kehadiran, dan insentif yang selaras mencerminkan upaya optimalisasi potensi SDM. Pengelolaan insentif yang adil dan konsisten membuat karyawan merasa dihargai sehingga kinerja meningkat. Sistem insentif yang dirancang secara efektif tidak sekadar menjalankan fungsi administratif, melainkan berperan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi dan keunggulan kompetitif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh sistem penggajian berbasis jam kerja, kehadiran, serta insentif terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Plastikindo Perkasa dan PT Labelindo Perkasa, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Penerapan sistem penggajian berbasis insentif berdampak positif pada kinerja karyawan. Insentif yang proporsional, transparan, dan sesuai kontribusi meningkatkan rasa dihargai, sehingga mendorong motivasi dan kepuasan kerja. 2). Penerapan sistem penggajian berbasis kehadiran berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kehadiran yang terpantau dengan baik dan disertai penghargaan yang seimbang dapat menumbuhkan rasa keadilan serta meningkatkan disiplin kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. 3). Sistem penggajian berbasis jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaturan jam kerja yang jelas, proporsional, dan sesuai aturan yang berlaku membuat karyawan merasa waktu kerjanya dihargai dengan layak, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. 4). Penerapan sistem penggajian yang didasarkan pada jam kerja, kehadiran, dan insentif memberikan kontribusi bersama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila ketiga komponen tersebut dijalankan secara konsisten, adil, dan transparan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung sekaligus mendorong peningkatan kinerja secara berkesinambungan.

Referensi

[1] I. Suwangsih, “Pelatihan Peningkatan SDM Anggota Koperasi Menuju Koperasi Mandiri Yang Berdaya Saing Tinggi,” *J. Pengabdi. Masy. Nusant.*, vol. 4, no. 2, 2025, doi: https://doi.org/10.29407/dimastara.v4i2.25506.

[2] E. B. Yulianti, “Pengaruh Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Tri Chemindo

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ampuh," *J. Ekon.*, vol. 20, pp. 106–108, 2018, [Online]. Available: http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/download/310/307
[3] R. Yuliastuti, "ANALISIS MANAJEMEN KEUANGAN RUMAH TANGGA DAN KEUANGAN NEGARA DAMPAK PANDEMI COVID-19 MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH," *STIE Mahard.*, vol. 20, no. 3, pp. 469–488, 2022, doi: https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i3.424.
[4] A. Kartika, "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN SENIORITAS TERHADAP PERUSAHAAN," *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 04, no. 01, pp. 23–34, 2022, doi: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.602.
[5] A. Hijrat, S. Haji, and Purwanto, "Analisis Sistem Prosedur Penggajian Dan Absensi Pada PT. Sugiyama Indonesia," vol. 5, no. September, pp. 593–604, 2025.
[6] S. H. Pahira and R. Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA J. Penelit. dan Pengabdi. Masy.*, vol. 3, no. 03, pp. 810–817, 2023, doi: 10.59141/comserva.v3i03.882.
[7] Sundjoto, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BANGKALAN," *J. Manaj. DEWANTARA*, vol. 7, no. 3, pp. 62–79, 2023, doi: http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/3983.
[8] A. Sadiqin, "Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Usaha Daster Dasby ' D," *J. Ekon. , Manaj. , BISNIS DAN Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 151–157, 2023.
[9] I. Suwangsih, "Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya," *J. Arti ficial Intel l igence Digit. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 4710–4717, 2025, doi: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2651.
[10] H. Wijaya, M. Ramli, R. Munir, A. Dangkeng, and N. Nurfaisah, "Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. Account. Res. Stat.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–10, 2023, doi: 10.59583/mars.v3i3.62.
[11] Z. Rialmi and S. Sasmanita, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 162–175, 2021, doi: 10.33753/madani.v4i2.178.
[12] Etin Puspita Sari, "DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA KANTOR TUKANG KIRIM CABANG SURABAYA," *STIE Mahard.*, vol. 22, no. 1, 2023.
[13] M. P. Putri and E. Edalmen, "Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 687–696, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i3.25409.
[14] Rikza Ari Handanu and Rismawati, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen, Kehadiran Karyawan Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pacific Samudra Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 13, no. 7, pp. 1–17, 2024.
[15] I. Munawarah and M. Arwansyah, "Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Cv. Dua Elang Makmur).," *J. Gici J. Keuang. Dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 84–94, 2023.
[16] M. Iqbaal and D. Fajarianto, "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk," *CiDEA J.*, vol. 2, no. 1, pp. 117–130, 2023, doi: https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.800.
[17] E. Amalia, "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 13, no. 4, 2024.
[18] M. Fuad and H. Nugroho, "Pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra gojek komunitas laskar sasaji bandung area ciliwung pt karya anak bangsa," *J. Competency Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 88–101, 2021.
[19] A. Sadiqin, "PENGARUH KETERBUKAAN KOMUNIKASI PIMPINAN PERUSAHAAN DALAM MEMBENTUK PENINGKATAN DAN KENYAMANAN KINERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL SINERGI," *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 14, no. 02, pp. 417–426, 2021, doi: DOI Issue : 10.46306/jbbe.v14i2.
[20] M. Waruwu, S. Natijatul, P. R. Utami, and E. Yanti, "Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan," *J. Ilm. profesi Pendidik.*, vol. 10, no. 1, pp. 917–932, 2025.
[21] M. Sari, H. Rachman, N. J. Astuti, M. W. Afgani, and R. Abdullah, "Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," *J. Pendidik. Sains dan Komput.*, vol. 3, no. 1, pp. 10–16, 2023, doi: https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953.
[22] M. S. Yuniarti Reny Renggo, S.Kom., *POPULASI DAN SAMPEL KUANTITATIF*. 2024.
[23] N. Ajami, "POPULASI DAN SAMPEL," vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2014.
[24] G. Daruhadi and P. Sopiati, "Pengumpulan Data Penelitian," *J. Cendekia Ilm.*, vol. 3, no. 5, pp. 5423–5443, 2024.
[25] Kuswandi, "EFEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRA PERSADA INFRASTRUKTUR DI SURABAYA," *STIE Mahard.*, vol. 19, no. 2, pp. 255–268, 2021, doi: https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.253.
[26] F. D. Puspitasari, "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA SERIBU SATU JAYA," *STIE Mahard.*, vol. 22, no. 1, pp. 88–101, 2023, doi: https://doi.org/10.29062/mahardika.v22i1.794.
[27] H. Hariadi, S. Sundjoto, and S. Rahayu, "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 6, no. 3, pp. 1331–1344, 2025, doi: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.
[28] K. E. Aulia, N. K. Kusmayati, and N. R. Sukatmadireja, "Pengaruh Besaran Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto Hangry," *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 967–972, 2025.
[29] M. Tahir, Y. Heryati, and J. Rhena, "Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan," *AGENCY J. Manag.*, vol. 3, no. 2, 2023.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11544
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)