Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 35099-35107

Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Terusan Indah Perkasa

Mahfud Afandi[1], Supar Wasesa[2], Syafrizal[3]
[123]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding Author: Mahfud Afandi, e-mail: mahfudafandi2002@gmail.com

Published: Desember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Terusan Indah Perkasa. Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 105 karyawan dan sampel 51 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan tiga variabel utama, yaitu gaji, motivasi, dan produktivitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana motivasi menjadi faktor paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pemberian gaji yang layak dan strategi motivasi yang berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keywords: Gaji, Motivasi, Produktivitas Karyawan, PT. Terusan Indah Perkasa

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Saat ini, produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu aspek kritis dalam menentukan daya saing perusahaan, terutama di industri manufaktur yang menghadapi tekanan global dan tuntutan efisiensi. Karyawan yang mampu bekerja secara produktif akan membantu perusahaan mencari target *output*, kualitas dan pengendalian biaya yang lebih efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu mengoptimalkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, termasuk aspek kompensasi dan motivasi kerja (Yap, 2025).

Perusahaan multinasional sangat membutuhkan kemajuan teknologi. Kemajuan teknologi yang canggih harus didukung oleh karyawan yang berkualitas agar karyawan mampu menciptakan dan mengelola teknologi tersebut. Karyawan berkualitas mampu meningkatkatkan efektifitas dan produktivitas dari perusahaan (Denny et al., 2021). Oleh karena itu karyawan mempunyai posisi yang sangat penting dalam menjalankan kemajuan teknologi yang dimiliki perusahaan.

Motivasi kerja dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian gaji yang layak sedemikian rupa sehingga kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi. Gaji merupakan suatu imbalan atas suatu pekerjaan yang kita kerjakan dan prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi pekerjaan kepada penerima pekerjaan. Gaji menjadi sumber kehidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja (Gulo, 2025).

Sebagai karyawan memahami peranan gaji adalah sangat penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya gaji yang diberikan pihak

perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih berproduktivitas tinggi (Siregar, 2020).

Kompensasi finansial (gaji dan insentif) seringkali menjadi perhatian utama perusahaan sebagai mekanisme untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Sebagai contoh, sebuah penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas karyawan (Zuhri et al., 2022). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa hanya menaikan kompensasi tanpa memperhatikan konteks motivasi kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan yang berkelanjutan.

Di sisi lain, motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi atau memperkuat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Rohaeni et al., 2024). Karena itu, memahami bagaimana kompensasi dan motivasi saling terkait dan berkontribusi terhadap produktivitas kerja menjadi sangat penting, khususnya dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik dan budaya kerja yang khas.

Penelitian-penelitian terdahulu memang telah membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja atau produktivitas karyawan secara umum. Misalnya studi literatur sistematis menunjukkan bahwa "*fair compensation and high work motivation are believed to be able to increase employee productivity and work quality in an organization*" (Tanjung et al., 2025). Namun, masih sedikit penelitian yang secara spesifik meneliti simultan pengaruh kompensasi (gaji) dan motivasi terhadap produktivitas kerja di perusahaan manufaktur Indonesia dengan karakteristik sumber daya manusia yang beragam dan dinamika insentif kinerja yang spesifik.

Sebagai karyawan memahami peranan gaji adalah sangat penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya gaji yang diberikan pihak perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih berproduktivitas tinggi (Abbas, 2023).

Produktivitas pegawai yang rendah dapat ditingkatkan dengan pemberian kenaikan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankannya Dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan kepada pegawai berprestasi dapat mendorong kinerja tinggi dari pegawai lain. Jadi pemeriksaan operasional dilakukan pimpinan perusahaan dalam memperbaiki kinerja rendah menjadi pegawai berproduktivitas. Produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Dalam penelitian Hasibuan menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Yeni et al., 2022).

Pemeriksaan operasional pegawai dilakukan tiap hari seperti pemeriksaan daftar kehadiran pegawai, kesalahan yang dilakukannya dan pelaksanaan atas tugas maupun tanggung jawabnya. Sistem penggajian yang dilakukan perusahaan tiap bulan sedangkan kenaikan gaji diberikan setahun sekali dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Kenaikan gaji masing-masing pegawai berbeda-beda sesuai dengan lama bekerja, keuletan, kerajinan dan kinerjanya (Putra et al., 2023).

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada PT Terusan Indah Perkasa, sebuah perusahaan manufaktur dengan struktur organisasi yang kompleks dan tenaga kerja yang heterogen, sehingga memungkinkan analisis yang lebih kontekstual dan praktis dibanding penelitian sebelumnya yang sering bersifat lintas-sektor atau generik. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan tersebut dalam merumuskan skema penggajian dan program motivasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sekaligus memperkaya literatur lokal mengenai kombinasi gaji dan motivasi di konteks manufaktur Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel penelitian melalui instrumen yang terstandar serta analisis data menggunakan

metode statistik inferensial. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji sejauh mana gaji (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Terusan Indah Perkasa yang berjumlah 105 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*, agar setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden dan tetap mewakili proporsi tiap divisi kerja dalam perusahaan.

Instrumen penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu gaji (X_1), motivasi (X_2) dan produktivitas kerja (Y).

Variabel gaji (X_1) didefinisikan sebagai hak yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja antara karyawan dan perusahaan Maruf et al. (2023). Indikator yang digunakan dalam mengukur gaji meliputi, kesesuaian gaji dengan beban kerja, keadilan dalam sistem penggajian, kelayakan gaji terhadap kebutuhan hidup, ketepatan waktu pembayaran gaji, serta tunjangan dan insentif tambahan.

Variabel motivasi (X_2) diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, arah, serta ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Zainuddin & Sari, 2025). Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi mencakup, kebutuhan fisiologis (pemenuhan dasar kerja), kebutuhan penghargaan dan pengakuan, kesempatan untuk berprestasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta hubungan kerja yang harmonis.

Sementara itu, variabel produktivitas kerja (Y) didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif (Nugroho et al., 2025). Indikator produktivitas kerja meliputi, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dan kehadiran kerja, serta kemampuan bekerja sama dan inisiatif.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap. Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan item pernyataan dalam merepresentasikan variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur.mSelanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan terikat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan keduanya terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dan *r* tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap butir kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas untuk variabel gaji, motivasi dan produktivitas kerja karyawan disajikan pada tabel berikut sebagai dasar penentuan kelayakan instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaji (X_1)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.784**	0.276	Valid
2	.663**	0.276	Valid
3	.694**	0.276	Valid
4	.755**	0.276	Valid

Dari tabel 1 diatas terlihat korelasi semua item untuk gaji (X_1) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan gaji (X_1) adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.841**	0.276	Valid
2	.785**	0.276	Valid
3	.800**	0.276	Valid
4	.509**	0.276	Valid
5	.789**	0.276	Valid
6	.716**	0.276	Valid
7	.603**	0.276	Valid
8	.576**	0.276	Valid

Dari tabel 2 diatas terlihat korelasi semua item untuk motivasi (X_2) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan motivasi (X_2) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.753**	0.276	Valid
2	.711**	0.276	Valid
3	.713**	0.276	Valid
4	.659**	0.276	Valid
5	.573**	0.276	Valid
6	.634**	0.276	Valid
7	.895**	0.276	Valid
8	.595**	0.276	Valid

Dari tabel 3 diatas terlihat korelasi semua item untuk produktivitas (Y) menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan produktivitas (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi internal instrumen. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha berada di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel gaji, motivasi dan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaji (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.697	11

Dari tabel 4 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel X_1 sebesar 0.697 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.858	10

Dari tabel 5 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel X_2 sebesar 0.858 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	*N of Items*
0.839	10

Dari tabel 6 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel Y sebesar 0.839 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (gaji dan motivasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Berikut hasil analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*Sig.*
		B	Std. Error	Beta	
1	(*Constant*)	9.399	4.646		0.049
	Gaji	0.560	0.222	0.283	0.015
	Motivasi	0.481	0.098	0.551	0.000

$$Y = 9.399 + 0.560\ X_1\ 0.481\ X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

a. Konstanta sebesar 9.399 menunjukkan bahwa ketika variabel Gaji (X_1) dan Motivasi (X_2) berada pada posisi nol atau tidak berpengaruh, maka nilai Kinerja tetap berada pada angka dasar 9.399. Ini berarti ada faktor lain di luar model yang juga memengaruhi kinerja, meskipun gaji dan motivasi tidak dimasukkan.
b. Koefisien Gaji sebesar 0.560 dengan nilai signifikansi 0.015 menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai Beta = 0.283 menandakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan standar deviasi dalam gaji akan meningkatkan kinerja sebesar 0.283 standar deviasi. Dengan demikian, gaji memberikan kontribusi positif, namun tingkat dominasinya masih di bawah motivasi.
c. Koefisien Motivasi sebesar 0.481 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Nilai Beta = 0.551 mengartikan bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi pada motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.551 standar deviasi. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan gaji.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, dimana nilai ttabel yang digunakan berada pada derajat kebebasan (df) = n-k = 51 – 3 = 48 dengan tingkat signifikansi α = 0.05, yaitu 1.678.

Tabel 8. Hasil Uji t Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	24.138	4.314		5.596	0.000
	Gaji	0.627	0.269	0.316	2.332	0.024

Hasil uji t pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 (< 0,05) dan nilai t hitung 2,332, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Terusan Indah Perkasa.

Tabel 9. Hasil Uji t Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	17.757	3.436		5.168	0.000
	Motivasi	0.496	0.103	0.568	4.828	0.000

Hasil uji t pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dengan nilai t hitung 4,828, yang berarti motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Terusan Indah Perkasa.

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi 0.05% dan derajat kebebasan df1= k -1= 3 -1= 2 dan df2= n -k = 51 - 2 = 49, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.19.

Tabel 10. Uji f Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	641.314	2	320.657	16.123	.000[b]
	Residual	954.607	48	19.888		
	Total	1595.922	50			

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (16.123 > 3.19) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, variabel Gaji dan Motivasi secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan dan dapat

disimpulkan bahwa kombinasi antara Gaji dan Motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas PT. Terusan Indah Perkasa.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.634[a]	0.402	0.377	4.460

Berdasarkan tabel 11, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.377. Artinya, sebesar 37,7% variasi atau perubahan dalam variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Gaji dan Motivasi secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 62,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini, seperti lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan, atau faktor individu lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R square digunakan karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat dibandingkan R square biasa, terutama pada sampel yang tidak terlalu besar.

Pembahasan

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Gaji memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.627 dengan nilai signifikansi sebesar 0.024 (< 0.05), serta nilai t hitung sebesar 2.332. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Gaji akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0.627 satuan. Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaji berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan produktivitas, sehingga gaji menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya peningkatan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pranata et al. (2024) yang menyatakan bahwa gaji yang sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Hasan (2025) juga menegaskan bahwa gaji yang kompetitif menjadi faktor penting dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan adil dalam hal kompensasi akan menunjukkan loyalitas, kepuasan, serta etos kerja yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,496 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) dan t hitung 4,828. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai Beta standar 0,568 menandakan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mardiansyah & Badar (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Pratiwi et al. (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui insentif, pengakuan, dan kesempatan berkembang, produktivitas mereka akan meningkat secara nyata.

Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,123 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil uji regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa gaji memiliki koefisien regresi sebesar 0,560 dengan signifikansi 0,015, sedangkan motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,481 dengan signifikansi 0,000. Keduanya berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, dengan nilai Beta terbesar pada motivasi (0,551), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Giawa & Febrian (2025) yang menyatakan bahwa gaji dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Gaji menjadi faktor pemicu eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dan bertahan, sedangkan motivasi berperan sebagai penggerak internal yang meningkatkan semangat dan komitmen kerja. Hasil ini juga didukung oleh studi Prabaswara et al. (2025) yang menegaskan bahwa gaji dan motivasi merupakan instrumen utama dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola kedua aspek ini secara seimbang melalui strategi kompensasi dan motivasi yang terukur agar tujuan peningkatan produktivitas dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaji dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Terusan Indah Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja dibandingkan gaji. Temuan ini menunjukkan bahwa selain pemberian gaji yang layak dan proporsional, faktor motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menyeimbangkan antara sistem kompensasi yang adil dengan strategi peningkatan motivasi kerja. Selain memastikan gaji yang sesuai standar dan kompetitif, perusahaan dapat memperkuat motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Upaya-upaya ini berpotensi meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas jangka panjang, sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *05*(1), 45–55. https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Denny, Goh, T. S., & Margery, E. (2021). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, *7*(2).

Giawa, Y., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ (Studi Kasus pada PT. XYZ). *Pendidikan Siber Nusantara*, *3*(3), 111–123. https://siberpublisher.org/JPSN,

Gulo, M. J. (2025). *Pengaruh Gaji & Motivasi Terhadap Guru Honorer Di MA Raudhatul Jannah*. *5*(3), 30591–30597.

Hasan, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jena Mandiri Transport. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, *14*(7), 1–15.

Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *1*(4), 219–230. https://doi.org/https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.539

Maruf, M., Putra, R. S., Rahayu, N. S., Agustina, H., & Ak, M. (2023). *Literature Review : Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya Literature Review : The Effect of Wages on Performance of Shopping Center*. *05*(2), 135–144.

Nugroho, A., Prasetyo, A., & Andini, M. (2025). The Effect Of Compensation On Employee Productivity With Work Environment As A Mediating Variable At CV. Dua Putra. *Jurnal Fokus Manajemen*, *5*(4), 905–914.

Prabaswara, B. A., Siahaan, M., & Anas, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Dinasti Jati Furniture Di Bekasi. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(8), 414–422. https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i8.6196

Pranata, A., Rizkullah, W. R., Nurdiansyah, D., Machyuddin, M. D., & Bagus, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV*, *2*, 1–8.

Pratiwi, A. A., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). The Effect Of Work Motivation And Work Jobdesk On Employee Productivity Of Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(4), 3963–3976. http://journal.yrpipku.com/index.php/mse

Putra, M. D. A., Sari, D. P., & Puspitasari, R. (2023). Motivasi Perspektif Teoritis. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, *2*(3), 11982–11993. https://publisherqu.com/index.php/pediaqu

Rohaeni, H., Wijayanti, M., Tomaluweng, J. B., & Ridwan, R. (2024). The Influence of Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance. *DIJEFA*, *5*(3), 1927–1938. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3

Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Pedagogik*, *11*(2), 81–97.

Tanjung, S. R., Rahayu, E. B., & Dalimunthe, R. F. (2025). A Systematic Literature Review : The Influence of Compensation and Motivation on Employees Performance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, *4*(6), 779–792.

Yap, F. J. (2025). Pengaruh motivasi dan gaji terhadap loyalitas karyawan (studi kasus: PT. nusantara). *Jurnal Economic and Strategy*, *6*(1), 33–43.

Yeni, D. F., Putri, S. L., & Setiawati, M. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa SMP N 1 X Koto Diatas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, *10*(2), 133–140.

Zainuddin, B., & Sari, L. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, *11*(01), 148–157.

Zuhri, S., Irma, D., & Juhandi, N. (2022). *Relationship of compensation and productivity in Indonesia*. *2*.