

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH JAKARTA

Renny Anggraeni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
Jl. Kramat Raya No.98, Jakarta, Indonesia

Correspondence		
Email: renny.brincil@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 25 Agustus 2025	Accepted 28 Agustus 2025	Published 29 Agustus 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tatamulia Nusantara Indah Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah yang ditempatkan di Proyek Hotel Fairfield Slipi Jakarta yang berjumlah 38 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan pengisian angket/kuesioner pada aplikasi google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel Gaji nilai thitung > ttabel yaitu 3,924 > 2,030 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sedangkan untuk variabel Insentif didapatkan nilai thitung > ttabel yaitu 4,434 > 2,030 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan terbukti dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 26,705 > 3,27 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 yang berarti H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil uji koefisiensi determinasi simultan didapatkan nilai R² sebesar 0,604 yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu X1 (Gaji) dan X2 (Insentif) memberikan kontribusi atau pengaruh kepada variabel terikat Y (Produktivitas) sebesar 0,604 atau 60,4% (memiliki korelasi yang kuat).

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of Salary and Incentive on Employee's Work Productivity at PT. Tatamulia Nusantara Indah Jakarta, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative statistical method. The population used in this research were employees of PT. Tatamulia Nusantara Indah, who were placed in the Fairfield Slipi Hotel Project, Jakarta, numbered 38 people and the sampling technique used was saturated samples. The data collection techniques used were observation and filling out questionnaires on the Google Form application. The results of this research show that for the Salary variable, the value of tcount > ttabel (3.924 > 2.030) and the significance value is 0.00 < 0.05, so H01 is rejected and Ha1 is accepted. Meanwhile, for the Incentive variable, the value of tcount > ttabel (4.434 > 2.030) and the significance value is 0.00 < 0.05, so H02 is rejected and Ha2 is accepted. The results of the F test show that Salary and Incentive together have a positive and significant influence on employee's work productivity, as evidenced by the results of the F test, whereas the value of Fcount > Ftabel (26.705 > 3.27) and the significance value is 0.00 < 0.05, which means H03 is rejected and Ha3 is accepted. The results of the simultaneous coefficient of determination test showed an R² value of 0.604, which means that the two independent variables, namely X1 (Salary) and X2 (Incentive) contributes or influences the dependent variable Y (Productivity) of 0.604 or 60.4% (has a strong correlation).

Keywords: Salary, Incentive, Employee's Work Productivity.

PENDAHULUAN

Seiring dengan tingginya tingkat pertumbuhan dan perkembangan dunia konstruksi, kebutuhan akan adanya sumber daya manusia yang cakap dan kompeten dalam bidang tersebut juga semakin meningkat. Diperlukan adanya sumber daya manusia yang mampu mengatasi permasalahan serta memberikan solusi untuk setiap rintangan yang muncul dalam pelaksanaan konstruksi suatu gedung.

Dalam pelaksanaan konstruksi, sumber daya manusia atau yang biasa disebut sebagai 'tim proyek' dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah

disepakati semua pihak terkait. Kenyataannya, proses konstruksi suatu gedung tidak selalu berjalan sesuai rencana, muncul banyak rintangan yang bisa menghambat proses pekerjaan dan bahkan membuat jadwal penyelesaian pekerjaan menjadi mundur.

Resiko mundurnya penyelesaian proyek sangat tinggi, dan kontraktor berpotensi menerima sanksi berupa denda keterlambatan yang nilainya bisa mencapai milyaran rupiah. Untuk itu, dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tim proyek dituntut untuk bisa memaksimalkan jam kerja demi mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

PT. Tatamulia Nusantara Indah adalah sebuah perusahaan konstruksi yang telah berdiri sejak tahun 1984, berlokasi di Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur, dan memiliki kantor cabang di kota Surabaya dan Bali. Per bulan Mei tahun 2025 PT. Tatamulia tengah mengerjakan 36 proyek di wilayah Jakarta, 11 proyek di wilayah Surabaya, dan 15 proyek di wilayah Bali. Total proyek yang sedang dikerjakan di pertengahan tahun 2025 adalah 62 proyek.

Sebagai bentuk kompensasi dari perusahaan atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan, PT. Tatamulia Nusantara Indah memberikan kenaikan gaji setiap tahun kepada karyawannya dan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja lembur berupa uang makan lembur. Insentif juga diberikan dalam bentuk bonus yang dikeluarkan sebanyak satu sampai dengan dua kali dalam setahun. Upaya tersebut dilakukan agar karyawan termotivasi untuk mencapai target pekerjaan masing-masing dengan bekerja lembur.

Namun pada prakteknya, meskipun telah diberikan kenaikan gaji setiap tahun serta diberikan insentif uang makan lembur dan bonus tahunan, kenyataannya pelaksanaan proyek masih juga mengalami keterlambatan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang telah dikemukakan oleh (Sulastri, 2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara upah (gaji) dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan Setiawan, 2022) yang menyebutkan bahwa upah (gaji) dan insentif secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap profuktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan dalam menentukan target kerja di proyek-proyek berikutnya. Dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan atas gaji dan insentif terhadap produktivitas, maka diharapkan juga agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

KAJIAN TEORITIS

Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan landasan teori yang mendasari penelitian, menjelaskan berbagai konsep yang relevan dengan topik penelitian, seperti variabel bebas, variabel terikat, dan variabel kontrol (bila ada). Deskripsi konseptual memberikan pemahaman mendalam tentang konsep, termasuk definisi dan indikatornya. Deskripsi konseptual juga menjelaskan bagaimana konsep-konsep tersebut saling berhubungan dan membentuk kerangka pemikiran penelitian.

Gaji (X1)

Menurut Poernomo dalam buku Pengertian Sistem Pengupahan (2019:104), “Gaji adalah jumlah total yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja, termasuk syarat atau masa tertentu. Gaji ini diberikan kepada karyawan tetap atau kontrak dalam periode waktu tertentu.”

Terdapat enam indikator variabel Gaji pada penelitian ini yaitu: keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, menimbulkan rasa semangat kerja, dan kesejahteraan.

Insentif (X2)

Menurut Mangkunegara, “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi” (T.C.A. Naibaho., O.S. Nelwan., 2024:933).

Sedangkan menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi (2016:184) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.”

Indikator untuk variabel Insentif pada penelitian ini adalah indikator finansial dan indikator non finansial.

Produktivitas (Y)

Menurut Simanjuntak, “Produktivitas kerja adalah perilaku yang selalu memandang serta berefleksi bahwa hari ini harus lebih baik dengan hari sebelumnya artinya seseorang harus selalu memperbaiki sistem kerjanya guna menghasilkan produk secara kualitas lebih baik daripada sebelumnya” (Darmawan Hulu et al., 2022:1486).

“Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu” (Mahawati, et al., 2021:137).

Indikator untuk variabel Produktivitas pada penelitian ini ada enam yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Hipotesis

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengusung hipotesis yaitu diduga pemberian gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, dimana data yang dikumpulkan, disusun, diolah, dan dianalisa untuk menentukan pengaruh antara variabel X1 (Gaji), X2 (Insentif), dan Y (Produktivitas) berbentuk angka.

Pada penelitian kuantitatif statistik, pengumpulan data biasanya dilakukan dengan melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada responden dan dilakukan pengujian terhadap data-data tersebut untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Suhardi, “Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Suhardi, 2023:76). Sedangkan menurut Nursalam, “Populasi adalah subjek (misalnya manusia; klien) yang memenuhi kriteria yang ditetapkan” (Nursalam, 2015:169). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah di Proyek Hotel Fairfield Slipi Jakarta Barat yang berjumlah 38 orang.

Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan strategi *total sampling* atau sampling jenuh, yaitu mensurvei setiap anggota masyarakat di dalam populasi. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian dalam pengambilan sampel jenuh, kadang-kadang disebut sebagai sensus. Jika populasinya kecil, seringkali kurang dari 100 orang atau unit analisis, maka teknik ini biasanya digunakan. Karena setiap anggota populasi langsung dimasukkan ke dalam sampel, maka tidak ada prosedur seleksi atau pemilihan sampel dalam *total sampling*. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasinya, yaitu 38 orang.

Penelitian ini disusun menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan langsung dari narasumber dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google*

form. Sedangkan data sekunder didapatkan dengan merujuk kepada arsip dan laporan-laporan yang tersedia di lokasi penelitian.

Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terencana terhadap objek penelitian yang kemudian dilakukan pencatatan secara rinci terhadap temuan yang didapatkan. Pada penelitian ini objek yang diamati oleh peneliti adalah perilaku para sampel dalam keterkaitannya dengan pembahasan penelitian.

Kuesioner

Menurut Sugiyono, “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab” (Sugiyono, 2020:142). Peringkat masing-masing instrumen dalam penelitian ini dikategorikan dalam skala likert dengan tingkatan “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, dan “sangat setuju”. Skala likert menurut Sugiyono (2020:146) adalah “Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi merupakan kegiatan mengumpulkan informasi berupa data-data sekunder menggunakan sumber daya yang tersedia di lokasi dimana penelitian dilakukan. Data-data sekunder yang dikumpulkan berupa laporan dan data organisasi lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki (78,9%), karyawan dengan status menikah (65,8%), karyawan dengan level jabatan Supervisor (50%), dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (44,7%). Sedangkan 52,6% karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Varivabel	Pernyataan	Korelasi R (R Hitung)	R Tabel untuk df = N-2 df = 36	Hasil
Gaji	Butir 1	0,878	0,320	Valid
	Butir 2	0,884		Valid
	Butir 3	0,843		Valid
	Butir 4	0,750		Valid
	Butir 5	0,920		Valid
	Butir 6	0,909		Valid
	Butir 7	0,836		Valid
	Butir 8	0,749		Valid
	Butir 9	0,695		Valid
	Butir 10	0,781		Valid
	Butir 11	0,691		Valid
	Butir 12	0,652		Valid
Insentif	Butir 1	0,824	0,320	Valid
	Butir 2	0,783		Valid
	Butir 3	0,757		Valid
	Butir 4	0,746		Valid
	Butir 1	0,716		Valid
	Butir 2	0,718		Valid
	Butir 3	0,619		Valid
	Butir 4	0,579		Valid
	Butir 5	0,464		Valid

Produktivitas	Butir 6	0,614	0,320	Valid
	Butir 7	0,397		Valid
	Butir 8	0,476		Valid
	Butir 9	0,607		Valid
	Butir 10	0,845		Valid
	Butir 11	0,786		Valid
	Butir 12	0,786		Valid

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X1 (Gaji), X2 (Insentif), dan variabel Y (Produktivitas) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realiabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of Items	
X1 (Gaji)	,948	12	Reliable
X2 (Insentif)	,775	4	Reliable
Y (Produktivitas)	,841	12	Reliable

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel X1 (Gaji), X2 (Insentif), dan variabel Y (Produktivitas) memiliki nilai $>0,60$ yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

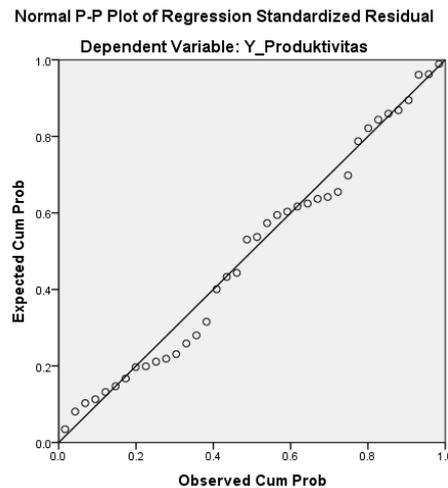
1). Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	328,440,731
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z	,578	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,892	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Dari tabel hasil Uji Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikansi penelitian ini $0,892 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal.



Gambar 1. Grafik Probability Plot (P-Plot)

Pada gambar grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka dinyatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal.

2). Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc e	VIF	
							B
1	(Constant)	22.391	3.784	5.917	.000		
	X1_Gaji	.257	.066	3.924	.000	.881	1.135
	X2_Insentif	1.031	.232	4.434	.000	.881	1.135

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai tolerance untuk variabel X1 (Gaji) dan X2 (Insentif) **0,881 > 0,1** dan nilai VIF **1,135 < 10** maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, atau tidak ada korelasi antar variabel bebas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,953	2,049		2,417	,021
	X1_Gaji	,020	,035	,099	,570	,572
	X2_Insentif	-,195	,126	-,270	-1,548	,131

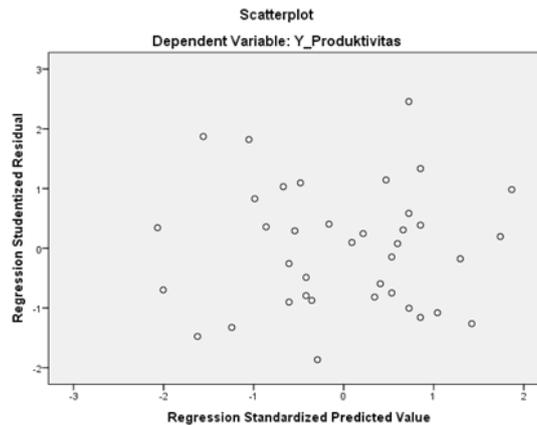
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas, didapatkan nilai signifikansi variabel X1 (Gaji) **0,572 > 0,05** dan X2 (Insentif) **0,131 > 0,05** sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* juga dilakukan untuk membuktikan apakah terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Pola yang muncul pada grafik scatterplot di atas menunjukkan pola yang menyebar dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4). Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	22,391	3,784		5,917	,000
1	X1_Gaji	,257	,066	,445	3,924	,000
	X2_Insentif	1,031	,232	,502	4,434	,000

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta sebesar **22,391**, sedangkan Gaji (nilai koefisien regresi) sebesar **0,257** dan Insentif (nilai koefisien regresi) sebesar **1,031**. Sehingga didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 22,391 + 0,257X1 + 1,031X2 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta 22,391 bernilai positif artinya jika Gaji (X1) dan Insentif (X2) bernilai nol, maka nilai Produktivitas (Y) adalah 22,391.
2. Koefisien regresi variabel Gaji (X1) menunjukkan nilai positif yaitu 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) berpengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas (Y), artinya Produktivitas akan meningkat setiap ada peningkatan Gaji (X1). Jadi apabila Produktivitas mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,257 (25,7%) dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

d. Uji Hipotesis

1). Uji T

Tabel 7. Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	22,391	3,784	5,917	,000	
1	X1_Gaji	,257	,066	,445	3,924	,000
	X2_Insentif	1,031	,232	,502	4,434	,000

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Nilai t hitung variabel X1 (Gaji) sebesar **3,924 > 2,030** serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya Gaji (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Nilai t hitung variabel X2 (Insentif) sebesar **4,434 > 2,030** serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya Insentif (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

2). Uji F

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,079	2	304,540	26,705	,000^b
	Residual	399,131	35	11,404		
	Total	1,008,211	37			

a. Dependent Variable: Y_Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X2_Insentif, X1_Gaji

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Berdasarkan hasil Uji F di atas, didapatkan F hitung **26,705 > 3,27** dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti H03 ditolak dan Ha3 diterima maka dinyatakan Variabel X1 (Gaji) dan Variabel X2 (Insentif) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Variabel Y (Produktivitas).

e. Uji Koefisiensi Determinasi

1). Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Tabel 9. Uji Koefisiensi Determinasi Parsial X1 (Gaji)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,365	4,161

a. Predictors: (Constant), X1_Gaji

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Dari tabel uji koefisiensi determinasi parsial Variabel X1 (Gaji) di atas, didapatkan nilai R^2 sebesar **0,382 atau 38,2%**. Artinya variabel X1 (Gaji) memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel Y (Produktivitas).

Tabel 10. Uji Koefisiensi Determinasi Parsial X2 (Insentif)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	,430	,414	3,996

a. Predictors: (Constant), X2_Insentiff

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Dari tabel uji koefisiensi determinasi parsial Variabel X2 (Insentif) di atas, didapatkan nilai R^2 sebesar **0,430 atau 43,0%**. Artinya variabel X2 (Insentif) memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel Y (Produktivitas).

2). Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	,604	,581	3,377

a. Predictors: (Constant), X2_Insentiff, X1_Gaji

Sumber : Olah Data Peneliti dengan Aplikasi SPSS versi 21

Dari tabel di uji koefisiensi determinasi simultan di atas, didapatkan nilai R^2 sebesar 0,604 yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu X1 (Gaji) dan X2 (Insentif) memberikan kontribusi atau pengaruh kepada variabel terikat Y (Produktivitas) sebesar 0,604 atau 60,4% (memiliki korelasi yang kuat). Sedangkan sisanya sebesar 39,6% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh X1 (Gaji) terhadap Y (Produktivitas)

Hasil penelitian dari Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tatamulia Nusantara Indah Jakarta menunjukkan hasil t hitung lebih besar dari t tabel dimana t hitung 3,924 > t tabel 2,030 serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Nilai koefisiensi determinasi (R^2) adalah 0,382 atau 38,2%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 38,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh X2 (Insentif) terhadap Y (Produktivitas)

Hasil penelitian dari Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tatamulia Nusantara Indah Jakarta menunjukkan hasil t hitung lebih besar dari t tabel dimana t hitung 4,434 > t tabel 2,030 serta nilai signifikansi

$0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,430 atau 43,0% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 43,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengaruh X1 (Gaji) dan X2 (Insentif) terhadap Y (Produktivitas)

Hasil penelitian dari Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tatamulia Nusantara Indah Jakarta menunjukkan hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu f_{hitung} 26,705 $>$ f_{tabel} 3,27 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu Variabel X1 (Gaji) dan Variabel X2 (Insentif) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (Produktivitas).

Hasil uji koefisiensi determinasi simultan didapatkan nilai R^2 sebesar 0,604 yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu X1 (Gaji) dan X2 (Insentif) memberikan kontribusi atau pengaruh kepada variabel terikat Y (Produktivitas) sebesar 0,604 atau 60,4% (memiliki korelasi yang kuat). Sedangkan sisanya sebesar 39,6% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas serta sesuai hasil analisa pembahasan mengenai pengaruh Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Insentif bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Oleh karena itu PT. Tatamulia Nusantara Indah agar terus meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan gaji yang layak kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 96, 23. <https://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika, 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, E. T. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. Jurnal EMBA., 1486. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Ela Miranda (2022). Pengaruh Lokasi Penjualan dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Boos Coffee Gayo Roastery Kecamatan Medan Johor Sumatera Utara. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 85. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/5709>
- Fitriyani, A. K. &. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/view/4858>
- Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. UNDIP.
- Hartanti, T. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro].
[https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3453/1/SKRIPSI TIWI HARTANTI](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3453/1/SKRIPSI%20TIWI%20HARTANTI)
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Imanuela, A. (2022). Kebijakan Indonesia Dalam Pengembangan Program Sektor Pertanian Kerjasama Dengan Thailand [Universitas Nasional].
[http://repository.unas.ac.id/5698/3/BAB 2.pdf](http://repository.unas.ac.id/5698/3/BAB%202.pdf)
- Inestuaini, S. Y. (2022). Pengaruh Gaji dan Keterampilan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid 19 (Studi pada SD Islam dan MI Swasta di Kecamatan Nganjuk Kabupaten Nganjuk). 12.
<https://etheses.iainkediri.ac.id/6241/>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (n.d.). Retrieved April 12, 2025, from <https://kbbi.web.id/populasi>
- Khoirunnisa, F. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro].
[http://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/9723/1/FATKHIYAH KHOIRUNNISA_2003011039.pdf](http://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/9723/1/FATKHIYAH%20KHOIRUNNISA_2003011039.pdf)
- Kramar, R., Bartram, T., De Cieri, H., Noe, R. A., & Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M. (2016). *Human resource Management in Australia: Strategy, People, Performance - Sixth Edition*. McGraw-Hill Education.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. 137.
<https://kitamenulis.id/2021/01/17/analisis-beban-kerja-dan-produktivitas-kerja/>
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. Jurnal EMBA, 1728–1742.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44388/40465>
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Salemba Empat.
- Nadia Kalengkongan et al. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado). Jurnal EMBA, 11(4), 862.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/52256/44534>
- Nursalam. (2015). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan - Edisi 4. Salemba Medika.
- Parera, R. N. (2022). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan PT WOM Kota Bengkulu [Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno].
<https://uinfasbengkulu.ac.id/>
- Poernomo, H. (2019). Pengertian Sistem Pengupahan. 104.
- Ratnasari, I. & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(2), 66–79.
<https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/53/0>
- Sisca, et al. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. 64.
- Sudaryono, D. (2015). Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus. Andi.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian. Pusat Perkembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Sujarweni, V. W. (2015). Sistem Akuntansi. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, H. E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sutrisno, H. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

T.C.A. Naibaho., O.S. Nelwan., M. C. R. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Pulau Lemon Manokwari Papua Barat. (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen, 12, 933. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54577/45868>

Wicaksono, A. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan (Pengantar Ringkas). Garudhawaca.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2), 96–102. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/1540>