

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Myrepublic Branch Jambi

Mulia Inda Purwati^{*1}, May Anjelika Lumban Raja²

Universitas Adiwangsa Jambi

E-mail: nonlia2230@gmail.com, mayanjelika234@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas karyawan di MyRepublic Branch Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hasil uji parsial (uji t) di mana nilai signifikansi variabel gaji sebesar 0,002. Begitu pula, insentif juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, nilai signifikansi variabel insentif sebesar 0,045. Secara simultan, gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di MyRepublic Branch Jambi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 85,619. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 menunjukkan bahwa sebesar 86,3% variasi dalam produktivitas karyawan dipengaruhi oleh variabel gaji dan insentif secara bersama-sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaji dan pemberian insentif yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Gaji, Insentif, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salary and incentives on employee productivity at the MyRepublic Jambi Branch. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques to examine the effect of the independent variables (salary and incentives) on the dependent variable (employee productivity). The results showed that salary has a positive and significant effect on employee productivity, with a partial t-test showing a significance value of 0.002 for the salary variable. Similarly, incentives also have a positive and significant effect on employee productivity, with a significance value of 0.045 for the incentive variable. Simultaneously, salary and incentives significantly influence employee productivity at the MyRepublic Jambi Branch. This is evidenced by the simultaneous F-test, which shows a significance value of 0.000 and a calculated F-value of 85.619. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.863 indicates that 86.3% of the variation in employee productivity is influenced by salary and incentive variables together. These findings indicate that salary increases and the provision of appropriate incentives can encourage increased employee productivity.

Keywords : Salary, Incentives, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai efisiensi operasional dan keberhasilan strategi perusahaan, terutama di sektor jasa yang sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusia. Produktivitas tidak hanya mencerminkan seberapa banyak

output yang dihasilkan, tetapi juga menyangkut efektivitas kerja, ketepatan waktu, kualitas hasil, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Salah satu faktor internal yang terbukti berpengaruh besar terhadap produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi tidak hanya menjadi bentuk penghargaan

atas jasa tenaga kerja, tetapi juga berperan penting dalam membangun motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua bentuk utama, yaitu kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, serta kompensasi non-finansial seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi finansial, terutama gaji dan insentif, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas Sari, D. P., & Putra, A. R. (2021)

Industri layanan internet dan telekomunikasi merupakan sektor yang sangat menuntut produktivitas tinggi dari karyawannya, seiring dengan meningkatnya kebutuhan digital masyarakat. MyRepublic, sebagai penyedia layanan internet berbasis serat optik, berupaya menjawab tantangan tersebut melalui peningkatan kualitas layanan di berbagai wilayah, termasuk cabang Jambi. Cabang ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan area ekspansi baru dengan pertumbuhan pelanggan yang pesat. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat permasalahan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, khususnya di bagian teknis dan pelayanan pelanggan, yang diduga dapat memengaruhi produktivitas. Selain itu, belum terdapat penelitian spesifik yang membahas hubungan antara kompensasi dan produktivitas di cabang daerah seperti MyRepublic *Branch* Jambi, sehingga diperlukan kajian empiris untuk mengisi kekosongan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas karyawan di MyRepublic *Branch* Jambi. Penelitian ini juga bertujuan untuk

mengidentifikasi jenis kompensasi yang paling berpengaruh serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sejumlah studi sebelumnya telah menegaskan pentingnya peran kompensasi terhadap produktivitas. Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., dan Armayani. (2023). menemukan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan hasil kerja karyawan secara signifikan. Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022) juga menekankan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dalam membangkitkan semangat kerja, meskipun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh. Thalibana, Y. B. W. (2022). menyatakan bahwa kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, terutama jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Hal ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian lebih lanjut, khususnya dalam konteks cabang perusahaan digital di daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan MyRepublic *Branch* Jambi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk melihat hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen (gaji dan insentif) terhadap satu variabel dependen (produktivitas kerja). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur dan dokumen terkait.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MyRepublic Branch Jambi yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (random sampling), dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang atau sekitar 15% dari populasi. Penentuan jumlah ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan mengacu pada saran Sugiono (2010).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert, yang digunakan untuk mengukur variabel gaji (X1), insentif (X2), dan produktivitas kerja (Y). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Validitas diuji dengan melihat korelasi antara skor item dan total skor, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20-34 tahun	24	80%
35-56 tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan data profil responden, mayoritas karyawan

MyRepublic Branch Jambi berada pada rentang usia 20–34 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (80%), sedangkan usia 35–56 tahun hanya berjumlah 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif awal, yang secara umum dianggap memiliki semangat kerja yang tinggi, mudah beradaptasi dengan teknologi, serta mampu bekerja di bawah tekanan. Ramadhani dan Khoirunisa (2025) menyatakan bahwa kelompok usia muda cenderung memiliki karakteristik digital, mandiri, dan mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja maupun berkomunikasi[1]. Dengan dominasi usia muda, diharapkan karyawan lebih dinamis dalam menghadapi perubahan dan cepat menguasai keterampilan baru, khususnya yang berkaitan dengan teknologi informasi.

B. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	56,67%
Perempuan	13	43,33%
Total	30	100%

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden merupakan laki-laki sebanyak 17 orang (56,67%), sedangkan perempuan berjumlah 13 orang (43,33%). Persentase ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di MyRepublic Cabang Jambi sedikit lebih didominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat dikaitkan dengan jenis pekerjaan tertentu, khususnya di bidang teknis lapangan (field technician), yang umumnya diisi oleh laki-laki. Sementara itu, posisi seperti pelayanan pelanggan dan administrasi lebih banyak diisi oleh perempuan. Meskipun demikian, baik laki-laki maupun perempuan memiliki peluang yang setara dalam

organisasi selama memenuhi kompetensi dan persyaratan yang ditentukan[2].

C. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA/SMK	7	23,33%
D3	7	23,33%
S1	16	53,33%
Pascasarjana	0	0%
Total	30	100%

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 16 orang (53,33%), diikuti oleh lulusan Diploma 3 (D3) dan SMA/SMK masing-masing sebanyak 7 orang (23,33%). Tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan SMP maupun Pascasarjana. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan MyRepublic Cabang Jambi memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, khususnya lulusan S1 yang umumnya menempati posisi manajerial atau analis. Pendidikan yang lebih tinggi dinilai dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan pemahaman dalam menjalankan tugas secara lebih profesional[3].

D. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<3 tahun	15	15%
3-4 tahun	15	15%
4-5 tahun	0	0%
>5 tahun	0	0%
Total	30	100%

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Profil responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 50% atau 15 orang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, dan 50% lainnya memiliki masa kerja antara 3 hingga 4 tahun. Tidak ada responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun. Kondisi ini sesuai dengan usia perusahaan MyRepublic Branch Jambi yang baru berdiri selama 3 tahun. Hal ini mencerminkan stabilitas tenaga kerja yang baik, karena separuh dari karyawan yang diwawancarai merupakan karyawan awal yang telah bertahan sejak perusahaan berdiri, menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi. Menurut Setiyono et al. (2024), masa kerja yang lebih lama biasanya berkontribusi pada peningkatan pengalaman dan produktivitas karyawan[4]. Oleh karena itu, masa kerja menjadi faktor penting dalam pengembangan kinerja karyawan.

E. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (df = 49)	Keterangan
1	Pertanyaan 1	X1	0,863	0,3	Valid
2	Pertanyaan 2		0,83	0,3	Valid
3	Pertanyaan 3		0,863	0,3	Valid
4	Pertanyaan 4		0,819	0,3	Valid
5	Pertanyaan 5		0,908	0,3	Valid
6	Pertanyaan 6		0,98	0,3	Valid
7	Pertanyaan 7		0,873	0,3	Valid
8	Pertanyaan 8		0,758	0,3	Valid
9	Pertanyaan 9		0,702	0,3	Valid
10	Pertanyaan 10		0,599	0,3	Valid
11	Pertanyaan 11	X2	0,83	0,3	Valid

No	Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel (df = 49)	Keterangan
12	Pertanyaan 12		0,801	0,3	Valid
13	Pertanyaan 13		0,819	0,3	Valid
14	Pertanyaan 14		0,816	0,3	Valid
15	Pertanyaan 15		0,86	0,3	Valid
16	Pertanyaan 16		0,866	0,3	Valid
17	Pertanyaan 17		0,722	0,3	Valid
18	Pertanyaan 18		0,675	0,3	Valid
19	Pertanyaan 19		0,78	0,3	Valid
20	Pertanyaan 20		0,685	0,3	Valid
21	Pertanyaan 21	Y	0,824	0,3	Valid
22	Pertanyaan 22		0,82	0,3	Valid
23	Pertanyaan 23		0,857	0,3	Valid
24	Pertanyaan 24		0,831	0,3	Valid
25	Pertanyaan 25		0,819	0,3	Valid
26	Pertanyaan 26		0,868	0,3	Valid
27	Pertanyaan 27		0,772	0,3	Valid
28	Pertanyaan 28		0,761	0,3	Valid
29	Pertanyaan 29		0,82	0,3	Valid
30	Pertanyaan 30		0,882	0,3	Valid

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5, seluruh item kuesioner (Q) pada ketiga variabel penelitian, yaitu Gaji (X1), Insentif (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y), menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Variabel Gaji yang terdiri dari 10 item memiliki koefisien korelasi antara 0,599 hingga 0,980, sedangkan variabel Insentif dengan 10 item memperoleh nilai korelasi

antara 0,675 hingga 0,866. Variabel Produktivitas Karyawan dengan 10 item kuesioner juga menunjukkan koefisien korelasi yang valid, yaitu antara 0,761 hingga 0,882. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur aspek yang ditargetkan secara akurat dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Uji Realibilitas

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Nama Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji	0,6	0,935	Reliabel
Insentif	0,6	0,93	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,6	0,947	Reliabel

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 202

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, yaitu variabel Gaji (X1) sebesar 0,935, variabel Insentif (X2) sebesar 0,930, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,947. Nilai-nilai ini semua berada di atas ambang batas 0,6

sehingga dapat dikategorikan sebagai reliabel. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas karyawan di MyRepublic Branch Jambi.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Gaji	0,136	30	0,166
Insentif	0,127	30	.200*
Produktivitas Kerja	0,142	30	0,129

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, variabel Gaji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,166, variabel Insentif

sebesar 0,200, dan variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,129. Karena ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, seluruh data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji	0,139	7,213	Tidak terjadi multikolinearitas berat
Insentif	0,139	7,213	Tidak terjadi multikolinearitas berat

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Gaji dan Insentif adalah 0,139, yang masih di atas ambang batas 0,10. Hal ini menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki proporsi variansi yang cukup bebas dari pengaruh variabel independen lainnya, sehingga tidak terjadi korelasi yang sangat tinggi antar

variabel. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel sebesar 7,213, yang masih berada di bawah batas kritis 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas berat, dan kedua variabel independen dapat digunakan secara andal dalam analisis regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Gaji	0,107	1,531	0,138	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Insentif	0,101	-1,654	0,11	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Variabel Gaji dan Insentif masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,138 dan 0,110. Karena kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik mengenai kesamaan varians residual, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

G. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,883	3,053		0,289	0,775
	Gaji	0,618	0,178	0,591	3,468	0,002
	Insentif	0,355	0,169	0,359	2,103	0,045

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$Y = 0,883 + 0,618X_1 + 0,355X_2$, di mana Y adalah Produktivitas Kerja, X_1 adalah Gaji, dan X_2 adalah Insentif. Nilai konstanta sebesar 0,883 menunjukkan bahwa jika Gaji dan Insentif bernilai nol, Produktivitas Kerja tetap pada angka 0,883. Koefisien regresi untuk variabel Gaji sebesar 0,618 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Gaji

akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,618, dengan asumsi variabel lain tetap. Pengaruh ini signifikan dengan nilai signifikansi 0,002 ($p < 0,05$). Selanjutnya, Insentif juga berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien 0,355, yang berarti kenaikan satu satuan Insentif dapat meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,355. Nilai signifikansi untuk Insentif adalah 0,045 ($p < 0,05$), sehingga pengaruhnya juga dianggap signifikan.

H. Uji Hipotesis**1. Uji Parsial (Uji T)**

Tabel 11. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,883	3,053		0,289	0,775
	Gaji	0,618	0,178	0,591	3,468	0,002
	Insentif	0,355	0,169	0,359	2,103	0,045

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Variabel Gaji (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,468 yang melebihi t tabel ($\pm 2,052$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Kerja, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Selain itu, variabel Insentif

(X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,045 dan nilai t hitung 2,103 yang lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, Insentif turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja pada karyawan MyRepublic Branch Jambi.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1139,306	2	569,653	85,619	0
Residual	179,66	27	6,654		
Total	1318,967	29			

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 85,619 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan MyRepublic Branch Jambi.

3. Uji Determinan (Uji R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Determinan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139,306	2	569,653	85,619	0
	Residual	179,66	27	6,654		
	Total	1318,967	29			

Sumber Data : Data Output SPSS 26 di Olah, 2025

Nilai total Sum of Squares sebesar 1318,967, dengan Sum of Squares Regression sebesar 1139,306 dan Sum of Squares Residual sebesar 179,66. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 86,35% menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Insentif bersama-sama mampu menjelaskan 86,35% variasi Produktivitas Kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 13,65% variasi Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

1. Pembahasan

Gaji dan insentif merupakan dua komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Gaji dapat didefinisikan sebagai instrumen manajerial yang tidak hanya bersifat transaksional tetapi juga berfungsi motivasional karena berdampak pada perilaku dan produktivitas kerja karyawan[5]. Sementara itu, insentif adalah bentuk penghargaan tambahan di luar gaji pokok yang biasanya diberikan atas dasar pencapaian target, kinerja, atau kontribusi khusus yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan[6].

Pentingnya gaji dan insentif dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif menjadikan kedua faktor ini layak untuk diteliti secara mendalam, terutama dalam konteks dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa variabel gaji memiliki koefisien regresi sebesar 0,618 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin tinggi gaji yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Hasil ini mendukung teori dua faktor dari Herzberg (1959)[7], yang menyatakan bahwa gaji merupakan faktor motivator yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif[8]. Gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja akan menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Selain itu, insentif juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,355 dan nilai signifikansi sebesar 0,045. Dengan nilai signifikansi yang

juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa insentif turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, meskipun tingkat pengaruhnya lebih rendah dibandingkan gaji. Pernyataan dari Basir dan Wati (2024) memperkuat temuan ini, di mana pemberian insentif dianggap sebagai bentuk penguatan positif yang dapat meningkatkan perilaku kerja yang diinginkan, yaitu produktivitas karena termotivasi dengan adanya insentif[9]. Pemberian insentif yang tepat dan adil tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memacu peningkatan kinerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan pada Tabel 12, diperoleh nilai F sebesar 85,619 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, ketika gaji dan insentif diberikan secara bersamaan dan optimal, maka keduanya mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Hal ini memperkuat pernyataan Robbins dan Judge (2021) dalam bukunya *Organizational Behavior*[10], bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjadi alat manajerial yang efektif untuk mempengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mengsy dan Melasari (2015), yang melakukan penelitian di PT. Inhil Sarima Kelapa menemukan bahwa Gaji berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif merupakan dua faktor utama yang secara signifikan dan positif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di MyRepublic Branch Jambi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di MyRepublic Branch Jambi.
2. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Secara simultan, gaji dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 86,3% menunjukkan bahwa variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan insentif secara bersama-sama sebesar 86,3%.

SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- [2] Basir, A., dan Wati, A. S. (2024). Efektivitas Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kajian di PT. Multi Guna Equipment. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 19 (2), 23-37.
- [3] Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- [4] Mengsy, H., dan Melasari, R. (2015). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 4 (1), 1-16.
- [5] Ramadhani, O., dan Khoirunisa. (2025). Generasi Z dan Teknologi: Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 3 (1) : 323-331
- [6] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education
- [7] Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sari, D. P., & Putra, A. R. (2021). The impact of non-financial incentives on employee productivity in the service industry. *International Journal of Business Studies*, 9 (2), 45–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijbs.2021.05.001>
- [9] Setiyono, W. P. *et al.*,. (2024). Pengalaman dan Kemampuan Kerja Meningkatkan Produktivitas di Indonesia, Sementara Burnout Tetap Tidak Relevan. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol. 19 (2), 1-19.
- [10] Sudiantini, D., Andini, D. F., Khaerunisa, D. S., Putra, D. L., dan Armayani. (2023). Analisis Mengenai Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Sibatik Journal*, Vol. 2 (6) : 1673-1682.
- [11] Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.