

Analysis Of The Effect Of Income Level And Work Motivation On The Work Productivity Of Truck Driver Employees At PT. Cahaya Sinar Gemilang

Analisis Tingkat Penghasilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengemudi Truck Pada PT. Chahaya Sinar Gemilang

Akbar Perdana ¹⁾; Samrin ²⁾

¹²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ akbarhrd0227@gmail.com ; ²⁾ samrin@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [06 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Income Level, Work Motivation, Work Productivity, Truck Drivers.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat penghasilan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk pada PT Cahaya Sinar Gemilang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan pengemudi truk sebanyak 45 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,985 dan signifikansi 0,045. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,221 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, tingkat penghasilan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 179,267 lebih besar dari F tabel 2,366 serta nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,895 menunjukkan bahwa 89,5% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat penghasilan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan penghasilan dan strategi peningkatan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan, serta kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor transportasi dan logistik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of income level and work motivation on the work productivity of truck driver employees at PT Cahaya Sinar Gemilang. The research employs a quantitative approach using a survey method. The population as well as the sample consists of all truck driver employees totaling 45 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed with SPSS version 26. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results show that income level has a positive and significant effect on work productivity, as indicated by a t-value of 1.985 with a significance level of 0.045. Work motivation also has a positive and significant effect on work productivity, with a t-value of 5.221 and a significance level of 0.000. Simultaneously, income level and work motivation have a positive and significant effect on work productivity, proven by an F-value of 179.267 which is greater than the F-table value of 2.366, with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.895 indicates that 89.5% of the variation in work productivity is explained by income level and work motivation, while the remaining 10.5% is influenced by other factors outside the research model. This study provides practical contributions for company management in designing income policies and motivation strategies to improve employee productivity, as well as theoretical contributions to the development of human resource management studies in the transportation and logistics sector.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang pesat di era globalisasi menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama keberhasilan dan keberlangsungan organisasi (Ratnasari & Mahmud, 2020). Persaingan usaha yang semakin ketat, didorong oleh perdagangan global serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut perusahaan untuk mengelola seluruh sumber daya secara efektif dan efisien (Baiti dkk., 2020; Ibrahim dkk., 2025; Tontong, 2021). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi (Dinata dkk., 2024; Noranisa & Rijali, 2025). Tingkat produktivitas yang tinggi menjadi indikator keberhasilan manajemen kinerja, sedangkan rendahnya produktivitas dapat menghambat pencapaian tujuan dan daya saing perusahaan (Pratama, 2022). Penelitian ini berfokus pada sektor logistik dan transportasi, khususnya karyawan pengemudi truk di PT Cahaya Sinar

Gemilang. Dalam perusahaan distribusi, peran pengemudi truk sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap ketepatan waktu pengiriman, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan (Dinata dkk., 2024). Produktivitas pengemudi tidak hanya dilihat dari jumlah pengiriman, tetapi juga dari kepatuhan terhadap jadwal, keselamatan kerja, serta efisiensi penggunaan waktu dan bahan bakar (Denny dkk., 2021; Fahrezi & Bo, 2023). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya tingkat penghasilan (kompensasi) dan motivasi kerja. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja serta membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya (Samrin dkk., 2020). Sementara itu, motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan (Dinata dkk., 2024; Noranisa & Rijali, 2025).

Permasalahan produktivitas sering muncul akibat kompensasi dan motivasi yang kurang memadai. Ketidakuasan terhadap gaji yang diterima, termasuk upah yang berada di bawah standar minimum, dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Selain itu, kurangnya penghargaan atau apresiasi di luar gaji pokok meskipun target kerja tercapai juga berpotensi menurunkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan (Denny dkk., 2021; Pratama, 2022). Untuk mendukung dugaan permasalahan ini, telah dilakukan pra-survei terhadap 45 responden di PT Chahaya Sinar Gemilang. Survei dilakukan untuk menyoroti penurunan produktivitas kerja karyawan, khususnya karyawan bagian pengemudi. Fenomena ini diduga dipicu oleh ketidakefektifan dan permasalahan pada tingkat penghasilan dan motivasi kerja karyawan bagian pengemudi. Adapun hasil pra-survei disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Kuesioner Pra-Survei terhadap Tingkat Penghasilan

Pernyataan	Frekuensi (N = 45)	Persentase TS/STS
Tingkat penghasilan (gaji pokok dan tunjangan) yang saya terima saat ini sudah sesuai dan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	24	53,3%
Saya yakin tingkat penghasilan yang saya terima sudah sebanding dengan beban dan risiko kerja sebagai pengemudi truk.	24	53,3%
Saya merasa puas karena perusahaan menghargai kontribusi dan senioritas saya melalui sistem penghasilan.	24	46,7%
Saya merasa kinerja saya sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan berdasarkan tingkat penghasilan yang saya terima.	21	46,7%

Sumber: Data Hasil Pra-Survei Penelitian

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan masalah yang serius dalam hal Kelayakan dan Kepuasan Kerja, di mana sekitar 53.3% responden menyatakan Tidak Setuju bahwa gaji mereka layak dan sebanding dengan beban kerja. Lebih lanjut, 46,7% responden Tidak Setuju bahwa kinerja mereka dihargai melalui sistem penghasilan (Kepuasan Kerja). Tingkat ketidakpuasan yang tinggi ini berpotensi merusak konsentrasi dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas. Rasa ketidakadilan yang dirasakan (Inequity) terjadi ketika karyawan membandingkan hasil (Outcomes) yang mereka peroleh, seperti gaji, dengan masukan (Inputs), seperti upaya dan pengalaman, dibandingkan dengan rekan kerja atau orang lain di luar perusahaan. Perasaan kurang apresiasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan upaya yang lebih besar, yang berpotensi menurunkan prestasi kerja.

Ketidakuasan terhadap kompensasi finansial atau tingkat penghasilan yang ditemukan sering kali berlanjut dan memengaruhi kondisi psikologis di tempat kerja. Selanjutnya, hasil pra-survei juga menyoroti masalah pada Motivasi Kerja, terutama yang berkaitan dengan keyakinan responden terhadap sistem penghargaan (reward) perusahaan, adapun hasil pra-survei terkait dengan motivasi kerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan	Frekuensi (N = 45)	Persentase TS/STS
Saya percaya bahwa kinerja yang baik pasti akan menghasilkan imbalan yang telah dijanjikan.	24	53,3%
Perusahaan memiliki aturan yang jelas mengenai syarat-syarat untuk mendapatkan bonus atau insentif.	24	53,3%

Sumber: Data Hasil Pra-Survei Penelitian

Berdasarkan Tabel 2, Motivasi Kerja memperlihatkan keraguan yang signifikan pada dimensi Instrumentalitas. Sebanyak 53,3% responden Tidak Setuju bahwa aturan imbalan jelas dan bahwa kinerja baik pasti akan diimbali dengan layak. Lemahnya indikator ini menurunkan motivasi karena karyawan tidak yakin bahwa upaya atau kinerja yang dilakukan karyawan akan secara dibalas dengan imbalan (penghasilan/insentif) yang tepat. Kurangnya kejelasan dan transparansi (clarity and transparency) dalam kebijakan kompensasi dan penghargaan dapat memicu kecurigaan dan rasa tidak percaya karyawan mengenai bagaimana kompensasi dikelola, yang dapat menghambat dorongan Motivasi (Mathis dkk., 2017; Robbins & Judge, 2023). Dalam Teori Ekspektansi, karyawan hanya termotivasi untuk mengerahkan upaya tinggi jika mereka yakin upaya itu akan menghasilkan imbalan (Robbins & Judge, 2023). Permasalahan signifikan yang ditemukan pada Tingkat Penghasilan dan Motivasi Kerja secara logis tercermin dan memengaruhi tingkat produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Adapun hasil pra-survei untuk Produktivitas Kerja karyawan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Kuesioner Pra-Survei terhadap Produktivitas Kerja

Pernyataan	Frekuensi (N = 45)	Persentase TS/STS
Pelatihan kerja yang saya ikuti sangat relevan dan membantu saya menggunakan peralatan kerja (truk) dengan cara yang tepat.	15	33,3%
Mampu mengendalikan mental dan emosi dengan baik saat menghadapi tekanan atau tantangan dalam perjalanan rute pengiriman.	18	40,0%

Sumber: Data Hasil Pra-Survei Penelitian

Berdasarkan Tabel 3, Permasalahan pada Tingkat Penghasilan dan Motivasi Kerja termanifestasi pada Produktivitas Kerja Sebanyak 40,0% responden Tidak Setuju bahwa mereka mampu mengendalikan mental dan emosi dengan baik di lapangan. Kondisi mental dan emosional yang terganggu ini dapat menjadi akar empiris dari masalah perilaku yang diamati seperti keterlambatan. Selain itu, 33,3% responden Tidak Setuju bahwa pelatihan yang diikuti relevan, yang menghambat efisiensi dan kemampuan karyawan untuk memperkecil kesalahan.

Berdasarkan hasil pra-survei, meskipun target produksi ditetapkan, perusahaan menghadapi masalah ketidakstabilan produktivitas, yang ditandai dengan ditemukannya pengemudi yang datang terlambat atau mengambil waktu istirahat yang berlebihan, mencerminkan perlunya peningkatan motivasi kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terlepas dari pentingnya peran pengemudi, isu terkait tingkat penghasilan dan motivasi kerja merupakan faktor internal kritis yang perlu ditinjau ulang untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja di PT Chahaya Sinar Gemilang.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, tingkat penghasilan/upah yang adil dan layak berdasarkan prestasi kerja diyakini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Penelitian oleh Denny, Goh, dan Margery (2021) menunjukkan bahwa gaji dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Fajar Cahaya Abadi. Selaras dengan penelitian sebelumnya, penelitian pada PT Daihatsu Kota Metro oleh Sugeng dkk. (2023) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja juga secara tunggal dibuktikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas, seperti pada studi di Komaneka Bisma oleh Parwati dkk. (2021) dan PT Kanitra Mitra Jayautama oleh Noranisa & Rijali (2025), di mana motivasi memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap produktivitas.

Meskipun demikian, beberapa penelitian terdahulu menyajikan temuan yang kontradiktif, yang mengindikasikan kompleksitas hubungan antarvariabel ini. Penelitian yang dilakukan oleh Dinata, Rahayu, dan Kholik (2024) pada PT Perkebunan Nusantara III menemukan bahwa meskipun hipotesis diterima, tingkat penghasilan dan motivasi justru menunjukkan hubungan yang signifikan, tetapi negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompensasi pada tingkat tertentu mungkin tidak lagi menghasilkan peningkatan produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan

Marani dkk. (2025) pada perawat menunjukkan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, karena karyawan merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja.

Uraian penelitian terdahulu di atas menunjukkan hasil penelitian yang saling bertentangan secara jelas. Perbedaan pengaruh dalam penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat penghasilan, motivasi, dan produktivitas bersifat kompleks, dan dipengaruhi oleh faktor kontekstual spesifik, seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, atau sifat pekerjaan itu sendiri. Selain itu, penelitian sebelumnya yang meneliti variabel ini berfokus pada industri perkebunan, manufaktur ringan,

atau jasa perhotelan. Penelitian yang secara spesifik menargetkan dampak tingkat penghasilan dan motivasi pada karyawan operasional di sektor transportasi (pengemudi truk) yang berada di bawah tekanan waktu, keselamatan, dan efisiensi rute, masih relatif terbatas. Mengingat sifat pekerjaan pengemudi truk yang unik, memerlukan disiplin yang ketat, ketahanan fisik, dan fokus yang tinggi, maka mekanisme bagaimana tingkat penghasilan dan motivasi berinteraksi dengan produktivitas di PT Chahaya Sinar Gemilang perlu dianalisis untuk memvalidasi temuan-temuan akademis yang saling kontradiktif dan mengisi kekosongan yang ada.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menjadi tolak ukur untuk menilai keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Produktivitas tidak hanya meliputi kuantitas pekerjaan yang selesai, namun juga melibatkan aspek lainnya seperti penggunaan sumber daya, sikap, perilaku karyawan. Busro (dalam Noranisa & Rijali, 2025) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap mental yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari hasil yang diraih hari ini. Sikap mental ini merupakan usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin. Busro juga mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Noranisa & Rijali, 2025).

Tingkat Penghasilan Kerja (Wages/Compensation)

Menurut Dessler (2020), Penghasilan atau Kompensasi karyawan mengacu pada semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan yang timbul dari pekerjaan mereka. kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Davis, dalam Sugeng dkk., 2023). Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan (Sugeng dkk., 2023). Menurut Mathis dkk. (2017) Kompensasi adalah imbalan yang berwujud (tangible rewards) yang diterima orang atas pekerjaan yang mereka lakukan hadir dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan (benefits). Sedangkan, Menurut Mangkunegara (dalam Pangaribuan dkk., 2022) kompensasi adalah proses transfer informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lain.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada dasarnya merujuk pada kekuatan atau dorongan yang ada di dalam diri individu, yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku mereka agar mau bekerja dengan semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal serta tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dilihat sebagai kondisi mental yang memberikan dorongan untuk melakukan tindakan dan proses dinamis yang didorong oleh faktor pribadi, sosiopsikologis, dan kontekstual yang saling berinteraksi. Menurut Robbins (dalam Novitasari & Sudarso, 2024; Rahmawati & Sultoni, 2024) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga guna mencapai tujuan organisasi, yang mana usaha tersebut dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Kemudian, Mangkunegara (dalam Chaerudin & Anum, 2023; Hasica dkk., 2023) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari sasaran kerjanya. Selain itu, motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Hasibuan (dalam Nestari dkk., 2024; Rahayu dkk., 2023; Wahyuningsih & Sasi Kirono, 2023) Motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Afandi (dalam Wijaksono dkk., 2022) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik serta berkualitas.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif: Digunakan untuk menggambarkan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.
2. Uji Kualitas Instrumen
 - Uji Validitas, untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian.
 - Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.
3. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai syarat analisis regresi.
4. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat penghasilan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
5. Uji Hipotesis
 - Uji t, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen.
 - Uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama.
 - Koefisien Determinasi (R^2), untuk mengetahui besarnya kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Pengujian Regresi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.743	1.053	
	Tingkat Penghasil(X_1)	0.246	0.124	0.265
	Motivasi Kerja (X_2)	0.621	0.119	0.696

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,743 + 0,246X_1 + 0,621X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,743 menunjukkan bahwa apabila tingkat penghasilan dan motivasi kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan pengemudi truk diprediksi berada pada nilai sebesar 3,743. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa pengaruh tingkat penghasilan dan motivasi kerja, karyawan tetap memiliki tingkat produktivitas dasar, namun pada tingkat yang relatif terbatas. Interpretasi Koefisien Variabel Independen

1. Tingkat Penghasilan (X_1)

Koefisien regresi tingkat penghasilan sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan tingkat penghasilan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pengemudi truk sebesar 0,246, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Hal ini berarti semakin layak dan adil penghasilan yang diterima karyawan, maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Penghasilan yang sesuai dengan beban dan risiko kerja pengemudi truk dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan optimal dalam menjalankan tugasnya.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,621 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pengemudi truk sebesar 0,621, dengan asumsi tingkat penghasilan tetap. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan tingkat penghasilan, yang menandakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas. Semakin tinggi dorongan kerja, keyakinan akan imbalan, serta nilai manfaat yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling kuat. Oleh karena itu, PT Chahaya Sinar Gemilang perlu memperhatikan keseimbangan antara kebijakan penghasilan yang adil dan upaya peningkatan motivasi kerja untuk mencapai produktivitas pengemudi truk yang optimal.

Tabel 2 Hasil VIF (Variance Inflation Factor)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Penghasilan (X1)	.141	7.111
	Motivasi Kerja (X2)	.141	7.111

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olah data primer 2026

Hasil Uji Multikolinieritas:

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,141 untuk variabel Tingkat Penghasilan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen. Selain itu, nilai VIF sebesar 7,111 untuk variabel Tingkat Penghasilan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai yang masih berada di bawah batas toleransi umum, yaitu $VIF < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tingkat penghasilan dan motivasi kerja tidak saling memengaruhi secara berlebihan satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk (Y) secara independen. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1178.879	2	589.440	179.267	0.000 ^b
	Residual	138.099	42	3.288		
	Total	1316.978	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Tingkat Penghasilan (X1)

Sumber: Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 179,267 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 42$), diperoleh nilai F tabel sebesar 2,366.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($179,267 > 2,366$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk. Hasil ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara aspek finansial dan aspek psikologis. Tingkat penghasilan yang layak dapat memberikan rasa aman dan kepuasan kerja, sementara motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab. Apabila kedua faktor ini dikelola dengan baik secara bersamaan, maka produktivitas kerja pengemudi truk akan meningkat secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini dan menegaskan pentingnya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi antara sistem penghasilan dan strategi peningkatan motivasi kerja.

Tabel 4 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.743	1.053		3.554	0.001
	Tingkat Penghasil(X1)	0.246	0.124	0.265	1.985	0.045
	Motivasi Kerja (X2)	0.621	0.119	0.696	5.221	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

1. Pengaruh Tingkat Penghasilan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel tingkat penghasilan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,985, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, serta nilai signifikansi sebesar 0,045. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,045 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,221, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial tingkat penghasilan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946 ^a	0.895	0.890	181.330

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Tingkat Penghasilan (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Olah Data 2026

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi tingkat penghasilan (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk (Y) pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,946. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu tingkat penghasilan dan motivasi kerja, dengan variabel dependen produktivitas kerja karyawan.

Nilai R Square (R²) sebesar 0,895 menunjukkan bahwa sebesar 89,5% variasi produktivitas kerja karyawan pengemudi truk dapat dijelaskan oleh variabel tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kondisi kendaraan, beban kerja, jam kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, serta faktor keselamatan dan rute pengiriman. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan motivasi kerja dan sistem penghasilan yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pengemudi truk di PT Chahaya Sinar Gemilang.

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Penghasilan (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t, tingkat penghasilan (X1) terbukti berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,985 yang lebih besar dari t tabel 1,675 serta nilai signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat penghasilan yang diterima pengemudi truk memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas

kerja. Penghasilan yang dianggap layak dan adil oleh karyawan mampu memberikan rasa aman secara ekonomi serta menumbuhkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab. Dalam konteks pekerjaan pengemudi truk yang memiliki tingkat risiko dan beban kerja tinggi, penghasilan yang sesuai menjadi faktor pendorong utama untuk menjaga konsistensi kinerja dan kualitas kerja di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa imbalan finansial dapat menjadi alat motivasi eksternal yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tingkat penghasilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama pada pekerjaan operasional yang menuntut ketahanan fisik dan mental.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,221 yang lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat kuat dalam menentukan tingkat produktivitas kerja pengemudi truk. Dorongan internal seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta keyakinan bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang sesuai, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, motivasi yang tinggi membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja, menjaga kondisi mental, serta meningkatkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional. Berdasarkan besarnya nilai t hitung, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan

dibandingkan tingkat penghasilan. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor finansial, aspek psikologis juga memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil uji t dalam penelitian ini menegaskan bahwa baik tingkat penghasilan maupun motivasi kerja secara parsial berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara seimbang guna mencapai peningkatan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Tingkat Penghasilan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penghasilan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Pengaruh tersebut terlihat baik secara parsial maupun simultan, yang berarti bahwa peningkatan pada salah satu atau kedua variabel independen mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,366, sedangkan nilai F hitung sebesar 179,267 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($179,267 > 2,366$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak terbentuk hanya oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor finansial dan faktor psikologis. Tingkat penghasilan yang layak memberikan rasa aman, keadilan, serta kepuasan kerja bagi karyawan sebagai dasar pemenuhan kebutuhan ekonomi. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang menumbuhkan semangat kerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Apabila kedua faktor tersebut dikelola secara terpadu, karyawan pengemudi truk akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal, mampu menghadapi tekanan kerja di lapangan, serta menjaga konsistensi kinerja. Dalam konteks pekerjaan pengemudi truk yang menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi, keseimbangan antara sistem penghasilan yang adil dan strategi peningkatan motivasi kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini dan menegaskan pentingnya penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, khususnya dalam pengelolaan kompensasi dan pengembangan motivasi kerja karyawan.

Implikasi penelitian

1. Implikasi Praktis (Manajerial): Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Chahaya Sinar Gemilang bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan pengemudi truk tidak dapat



dilepaskan dari pengelolaan tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara terpadu. Sistem penghasilan yang adil, layak, dan transparan perlu diterapkan agar karyawan merasa aman dan dihargai atas kontribusi serta risiko kerja yang dihadapi. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat motivasi kerja melalui pemberian insentif berbasis kinerja, penghargaan atas prestasi, serta kejelasan aturan mengenai bonus dan penghargaan. Dengan pengelolaan kedua faktor tersebut secara bersamaan, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif.

2. Implikasi Teoretis.: Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor finansial dan faktor psikologis. Temuan ini mendukung teori kompensasi yang menekankan pentingnya penghasilan sebagai pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, serta teori motivasi kerja, khususnya teori ekspektansi, yang menjelaskan bahwa karyawan akan bekerja lebih optimal apabila mereka yakin usaha dan kinerja yang diberikan akan menghasilkan imbalan yang bernilai. Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris mengenai hubungan tingkat penghasilan, motivasi kerja, dan produktivitas kerja pada sektor transportasi dan logistik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat penghasilan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat penghasilan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang layak dan adil sesuai dengan beban serta risiko kerja mampu meningkatkan semangat, fokus, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bersemangat, dan optimal. Motivasi kerja yang tinggi membantu karyawan dalam menghadapi tekanan kerja serta menjaga konsistensi kinerja di lapangan.
3. Tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara aspek finansial dan aspek psikologis yang dikelola secara terpadu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan pengemudi truk pada PT Chahaya Sinar Gemilang dapat dicapai melalui kebijakan pengelolaan tingkat penghasilan yang adil dan layak, serta strategi peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Chahaya Sinar Gemilang disarankan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pengemudi truk melalui pengelolaan tingkat penghasilan dan motivasi kerja secara terpadu. Perusahaan perlu memastikan sistem penghasilan yang adil dan layak sesuai dengan beban serta risiko kerja, disertai dengan pemberian insentif dan penghargaan yang jelas agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, karyawan diharapkan dapat menjaga semangat, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam bekerja agar produktivitas kerja tetap optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dan memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan..

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. Palembang: CV. AA Rizky.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.
- Samrin. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia: Merumuskan dan menerapkan strategi SDM untuk keunggulan kompetitif. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Samrin, Noviani, & Arifin, D. (2022). Pengantar manajemen dan bisnis. Medan: CV. Andalan Bintang

- Ghonim.
- Samrin, Sinto, & Syahputra, J. (2024). *Kewirausahaan*. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Samrin, Desky, T. R., & Suherman, G. (2025). *Budaya organisasi UMKM dan koperasi*. Medan: PT Tri Selaras Cendekia.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042–1061.
- Atmojo, K., Rizkiawati, S. S., Ratnawita., & Azhari, M. (2025). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Kantor Jasa Penilai Publik SPR Jakarta. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 24-39.
- Darmilisani., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis disiplin kerja, akseibilitas dan produktivitas terhadap kinerja guru di SMAN 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585– 598.
- Deti, R., Amanda, A., & Mandasari, V. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Jawa Barat, Indonesia dengan pendekatan Causal Loop Diagram. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, dan Kebijakan*.
- Makrufatun, A. K. (2021). *Pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Afdeling III (PTPN-V) (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Nurhadi., Rahman, F., Ma'ruf, A., & Kafaa, K. A. (2024). *Jaminan sosial di Indonesia: Sejarah, teori, dan tantangan masa depan*. Jakarta: Friedrich Ebert Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia.
- Pamungkas, R. J., Rajab, R., & Rahayu, N. S. (2023). Analisis produktivitas kerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Komisi Yudisial RI & Politeknik STIA LAN Jakarta*.
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2019). Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 3(2), 32–40.
- Siahaan, D. S. Y., Anwar, Y., & Ritonga, H. M. (2022). The influence of ability, work discipline, and work motivation on employee performance (Study on honorary employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi Journal: Culture, Economy and Social Changes*, 9(3), 483–495.
- Wahyono, T., & Suwarno. (2023). Analysis of education, work motivation, work discipline on employee productivity of Panca Budi Development University Medan. *Proceedings The 1st Annual Dharmawangsa International Conference*, 865–873.
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh sumber-sumber stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polres Binjai Sumut. *Prosiding Seminar Nasional dan Gelar Produk (Senas Pro2)*, 890–895.