

PENGARUH GAJI, TUNJANGAN PEGAWAI, DAN JENJANG KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT ASM

**Ekel Sembiring¹, Thauvan Ananta Sinukaban², Sinthya Stevani Br Butar-Butar³, Holfian
Daulat Tambun⁴**

Universitas Prima Indonesia

ekelsembiring488@gmail.com¹ topansinukaban@gmail.com²

sinthyabutarbutarbutar02@gmail.com³ holfiandts@yahoo.co.id⁴

ABSTRAK

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah guna memahami pengaruh Gaji, Tunjangan Pegawai, dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Pegawai PT Anugerah Sinar Mustika secara segmental maupun simultan. Pelaksanaan penelitian ini juga didukung oleh program SPSS 20 memakai uji regresi linier berganda. Dapat dilihat dari penelitian ini jumlah data yang digunakan yaitu sebanyak populasi 40 orang karyawan PT Anugerah Sinar Mustika. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan variabel Gaji diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Variabel yang dimiliki tunjangan pegawai diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai, serta Jenjang Karir diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel- variabel independen (x) memengaruhi variabel produktivitas (y) dalam penelitian ini sebesar 93,8% sedangkan 6,2% lainnya terpengaruh oleh variabel-variabel di luar penelitian .

Kata Kunci : Gaji, Jenjang Karir, Tunjangan Pegawai, Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan agar dapat membantu secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:27) terukur dalam hal produktivitas tenaga kerja. Menurut Gaol (2014:273) Produktivitas kerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan posisi yang dialokasikan dalam institusi atau perusahaan.. Konsep SDM tentunya harus sejalan dengan HCDP sebagai program penanganan SDM secara sistemik, terintegrasi, dan berkelanjutan merupakan gambaran komitmen organisasi dalam memposisikan SDM sebagai modal strategis (human capital) bagi pengembangan organisasi dalam membangun kinerja dan penciptaan nilai tambah sesuai dengan mandat kelembagaan. Sejalan dengan hal tersebut di atas, penulis ingin mengkaji salah satu perusahaan untuk dilihat indikator produktivitas pegawainya melalui beberapa indikator yang digunakan, yaitu PT Augerah Sinar Mustika yang telah beroperasi sejak tahun 2012 yang terletak di Jalan Tanjung Balai No. 88/89, Desa Sunggal Kanan, Kecamatan Sunggal, Sunggal Kanan, Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara dalam hal ini disebutkan PT ASM yang menjalankan usaha di bidang perlengkapan rumah dan furnitur. Selama beberapa periode menjalankan kegiatan operasionalnya, PT ASM mengalami tingginya *turnover* pegawai yang cukup tinggi yang dibuktikan dengan penurunan pegawai sebesar 33,33% atau sekitar 20 orang di tahun 2020 padahal di tahun 2019 jumlah pegawai tercatat mencapai 60 orang. Hal ini diduga diakibatkan karena adanya rasa kurang nyaman bekerja di PT ASM. Faktor yang membuat hal itu terjadi adalah adanya tekanan dari atasan dan tanggung jawab yang mereka emban tidak sebanding dengan gaji yang mereka dapatkan, Selain itu, pemberian tunjangan yang kecil bahkan sama sekali tidak ada juga menjadi salah satu kontribusi yang cukup besar kepada *turnover* pegawai. Hal ini tentunya mengganggu

going concern perusahaan karena dengan keluarnya pegawai lama dan masuknya pegawai baru membutuhkan waktu tambahan untuk menyesuaikan kompetensi pegawai baru sebagaimana yang perusahaan butuhkan. Di samping itu, jenjang karir yang kurang jelas juga diketahui menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai yang berpengaruh pada semakin rendahnya tingkat produktivitas pegawai PT ASM. Hal ini tentunya semakin memperparah operasional PT ASM secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis akan menggunakan variabel X sebagai variabel independen, yaitu gaji pegawai (X1), tunjangan pegawai (X2), dan jenjang karir pegawai (X3) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas pegawai. Keseluruhan variabel ini disusun untuk menentukan **“PENGARUH GAJI, TUNJANGAN PEGAWAI, DAN JENJANG KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT ASM ”**.

Pengertian Produktivitas

Produktivitas karyawan perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilannya. Produktivitas karyawan merupakan hasil dari karyawan yang melakukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memadai sesuai dengan tanggung jawab yang dialokasikan. Menurut Helmiatin (2015:52), Karena organisasi dapat menggunakan modal intelektual untuk mendefinisikan kinerja yang diharapkan dan mengevaluasi produktivitas karyawan untuk mengembangkan karyawan yang akan memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan, modal intelektual memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan dan, dalam jangka panjang, kinerja organisasi.

Pengertian Gaji

Gaji merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan untuk bisnis, karena seorang karyawan pasti akan mengharapkan balasan atas upayanya, apakah upaya tersebut dalam bentuk tenaga kerja, layanan, kinerja, pengeluaran, atau kerja keras (Soehardi, 2001 : 91).

Pengertian Tunjangan

Dessler (2007:444), Insentif karyawan tidak langsung diberikan melalui tunjangan. Asuransi jiwa, asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan pensiun adalah contoh manfaat.

Pengertian Jenjang Karir

Tan (2008:2) jenjang karier merupakan upaya formal yang direncanakan dan terorganisir untuk mencapai keseimbangan antara tujuan karier individu dan harapan pekerjaan (kebutuhan tenaga kerja) dalam sebuah organisasi.

METODE

Secara khusus, metode sampel kuantitatif sedang digunakan dalam penelitian ini.

Sifat penelitian ini yaitu kausal, yang mencakup hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2017:2).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT ASM yang berjumlah sekitar 40 orang. Pengambilan sampel adalah metode pengambilan sampel yang dirancang untuk yang mengambil data sesuai dengan ketersediaan responden dan kebutuhan penulis.

Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui distribusi kuesioner atau kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat diandalkan. Data sekunder yang digunakan adalah jurnal-jurnal penelitian sebelumnya dan referensi dari internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT ASM yang beralamat di Jalan Tanjung Balai No. 88 /89, Desa Sunggal Kanan, Kecamatan Sunggal, Sunggal Kanan, Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada 3 Juni 2021.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui penelitian lapangan :

Survei adalah semacam teknik penelitian khusus topik, di mana data dikumpulkan dari sampel acak publik dengan langsung bertanya kepada orang-orang tentang masalah ini.

daftar pertanyaan, Dengan menyampaikan pertanyaan tertulis kepada responden, terutama karyawan PT ASM.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaji (X1)	Insentif yang diberikan perusahaan dengan imbalan jasa pekerja atau pemutusan kontrak kerja (PSAK 24)	1. Kelayakan 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja	Likert

2.	Tunjangan Pegawai (X2)	Hak-hak pekerja diperoleh dan dinyatakan sebagai imbalan atas uang yang dibayarkan pemberi kerja sesuai dengan kontrak kerja untuk karyawan yang teridentifikasi dan dihargai, perjanjian (UU 13 Tahun 2003)	1. Motivasi Kerja 2. Jaminan Asas Keadilan 3. Bentuk Tunjangan	Likert
3	Jenjang Karir (X3)	Upaya bersama untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan profesional individu dan kebutuhan pekerjaan (persyaratan tenaga kerja) dalam sebuah organisasi (Tan 2008 : 2)	1. Kelayakan 2. Kesempatan 3. Fasilitas 4. Fleksibilitas	Likert
4	Produktivitas Pegawai (X4)	Jumlah dan kualitas karyawan adalah ukuran seberapa berkomitmen mereka terhadap bisnis sesuai dengan kewajiban mereka kepada organisasi.	1. Indikator Kinerja 2. Pengembangan 3. Kompetensi 4. Kepuasan pegawai	Likert

Deskripsi Sampel

Penelitian menggunakan data angket atau kuesioner yang diperoleh dari pegawai PT ASM yang berjumlah sekitar 40 orang. Kuesioner ini khusus diberikan kepada pegawai saja sebagai pihak internal karena peneliti meyakini bahwa pihak internal jauh lebih mengetahui kondisi perusahaannya dibandingkan dengan stakeholdernya ataupun pihak eksternal lainnya yang memahami industri sejenis. Sejumlah 40 pegawai tersebut mengisi kuesioner sebagaimana konstelasi kuesioner yang optimal untuk menjawab kondisi internal perusahaan berupa gaji, tunjangan, jenjang karir, dan pengaruh produktivitasnya yang menurut para peneliti metode sampel jenuh adalah metode yang paling tepat dimana seluruh pekerja PT ASM menjadi sampel dalam pengisian kuesioner sebagai pendukung dalam penelitian ini. Hasil tersebut dilampirkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kriteria Pemilihan Sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1	Populasi Penelitian	40
	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	0
2	Jumlah sampel yang di uji	40
3	Jumlah data yang diobservasi sebagai tindak lanjut	40

Sumber : Lampiran

Analisis statistik deskriptif ditujukan dalam hal mengetahui atau memberikan *overview* terkait dengan berapa besarnya nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan penyimpangan standar agar didapatkan akurasi yang optimal dan batas penyimpangan data yang diperkenankan dalam penelitian ini dengan tidak mengurangi kualitas data dan masih sejalan dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji (X1)	40	10	30	16.83	2.003
Tunjangan Pegawai (X2)	40	12	30	23.79	4.028
Jenjang Karir (X3)	40	13	30	23.69	3.112
Produktivitas Pegawai (Y)	40	15	30	23.02	3.136

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.2, Penelitian ini mengumpulkan total 40 titik data observasional. Variabel Gaji bervariasi dari sepuluh hingga tiga puluh, dengan rata-rata enam belas,83.

Tunjangan pegawai bervariasi dari 12 hingga 30, dengan nilai rata-rata 23,79. Jenjang karir variabel memiliki nilai rata-rata 23,69 dan kisaran 13 hingga 30. Nilai rata-rata Variabel Produktivitas adalah 23,02, dengan nilai minimum 15.

Uji Asumsi Klasik

Uji Validitas

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaji (X1)			
GA (X1.1)	0.829	0.213	Valid
GA (X1.2)	0.836	0.213	Valid
GA (X1.3)	0.889	0.213	Valid
GA (X1.4)	0.795	0.213	Valid
GA (X1.5)	0.829	0.213	Valid
GA (X1.6)	0.836	0.213	Valid
GA (X1.7)	0.889	0.213	Valid
GA (X1.8)	0.795	0.213	Valid
GA (X1.9)	0.889	0.213	Valid
GA (X1.10)	0.795	0.213	Valid
Tunjangan Pegawai (X2)			
TP (X2.1)	0.768	0.213	Valid
TP (X2.2)	0.827	0.213	Valid
TP (X2.3)	0.829	0.213	Valid
TP (X2.4)	0.830	0.213	Valid
TP (X2.5)	0.877	0.213	Valid
TP (X2.6)	0.834	0.213	Valid
TP (X2.7)	0.829	0.213	Valid
TP (X2.8)	0.830	0.213	Valid
TP (X2.9)	0.877	0.213	Valid
TP (X2.10)	0.834	0.213	Valid
Jenjang Karir (X3)			
JK (X3.1)	0.714	0.213	Valid
JK (X3.2)	0.793	0.213	Valid
JK (X3.3)	0.817	0.213	Valid
JK (X3.4)	0.808	0.213	Valid
JK (X3.5)	0.835	0.213	Valid
JK (X3.6)	0.817	0.213	Valid
JK (X3.7)	0.817	0.213	Valid
JK (X3.8)	0.808	0.213	Valid
JK (X3.9)	0.835	0.213	Valid
JK (X3.10)	0.817	0.213	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)			

PP (Y.1)	0.834	0.213	Valid
PP (Y.2)	0.847	0.213	Valid
PP (Y.3)	0.731	0.213	Valid
PP (Y.4)	0.760	0.213	Valid
PP (Y.5)	0.723	0.213	Valid
PP (Y.6)	0.847	0.213	Valid
PP (Y.7)	0.731	0.213	Valid
PP (Y.8)	0.760	0.213	Valid
PP (Y.9)	0.723	0.213	Valid
PP (Y.10)	0.772	0.213	Valid

Sumber : Lampiran

Mengacu pada tabel 3.3 di atas, terlihat bahwa setiap item-item pertanyaan untuk semua variabel telah menghitung nilai r yang sama dengan atau lebih tinggi daripada yang ada dalam tabel r. sebesar 0,213 (distribusi nilai r tabel dapat dilihat pada lampiran), maka semua item pertanyaan pada seluruh variabel penelitian dinyatakan valid atau relevan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji nya dapat dilihat pada table ini

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	r	$\sum s_i^2$	$\sum s_t^2$	r^2	Syarat	Keterangan
Gaji (X1)						
GA (X1.1)	0.826	1.804	5.059	0.858	$r^2 > 0.6$	Reliabel
GA (X1.2)	0.819					Reliabel
GA (X1.3)	0.780					Reliabel
GA (X1.4)	0.849					Reliabel
GA (X1.5)	0.829					Reliabel
GA (X1.6)	0.836					Reliabel
GA (X1.7)	0.889					Reliabel
GA (X1.8)	0.795					Reliabel
GA (X1.9)	0.889					Reliabel
GA (X1.10)	0.795					Reliabel
Tunjangan Pegawai (X2)						
TP (X2.1)	0.903	4.180	17.168	0.908	$r^2 > 0.6$	Reliabel
TP (X2.2)	0.891					Reliabel
TP (X2.3)	0.892					Reliabel
TP (X2.4)	0.890					Reliabel
TP (X2.5)	0.881					Reliabel
TP (X2.6)	0.890					Reliabel
TP (X2.7)	0.829					Reliabel
TP (X2.8)	0.830					Reliabel
TP (X2.9)	0.877					Reliabel
TP (X2.10)	0.834					Reliabel
Jenjang Karir (X3)						
JK (X3.1)	0.884	2.791	10.647	0.885	$r^2 > 0.6$	Reliabel
JK (X3.2)	0.866					Reliabel
JK (X3.3)	0.863					Reliabel
JK (X3.4)	0.863					Reliabel
JK (X3.5)	0.856					Reliabel
JK (X3.6)	0.860					Reliabel
JK (X3.7)	0.829					Reliabel
JK (X3.8)	0.830					Reliabel
JK (X3.9)	0.877					Reliabel
JK (X3.10)	0.834					Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)						
PP (Y.1)	0.834	2.958	10.734	0.869	$r^2 > 0.6$	Reliabel
PP (Y.2)	0.830					Reliabel
PP (Y.3)	0.862					Reliabel
PP (Y.4)	0.849					Reliabel
PP (Y.5)	0.859					Reliabel
PP (Y.6)	0.829					Reliabel
PP (Y.7)	0.830					Reliabel
PP (Y.8)	0.877					Reliabel
PP (Y.9)	0.834					Reliabel
PP (Y.10)	0.848					Reliabel

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada tabel 3.4 di atas, terlihat nilai r (Cronbach Alpha) untuk variabel gaji adalah sebesar 0,858, variabel tunjangan pegawai dengan nilai r sebesar 0,908, variabel jenjang karir memiliki nilai r sebesar 0,885, dan variabel produktivitas pegawai dengan nilai r sebesar 0,869, dimana seluruh variabel penelitian memiliki nilai $r > 0,6$, maka semua variabel penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

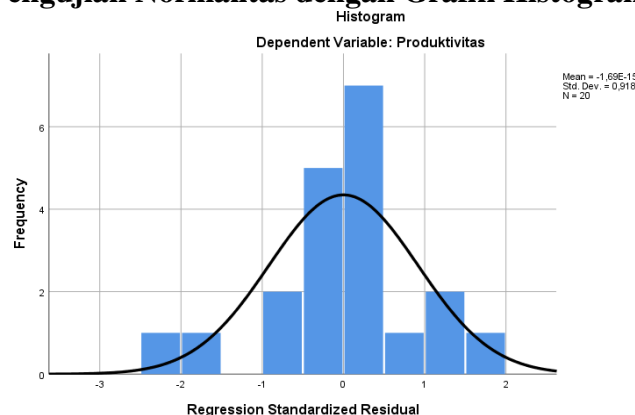
Tabel 3.5 Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	20
Mean	.0E-7
Normal Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2.16042151
Most Extreme Differences	Absolute
	.159
	Positive
Negative	.159
	-.134
Test Statistic	.159
Asymp. Sig. (2-tailed)	.199 ^c

Pada tabel 3.5 dapat kita lihat nilai signifikan dari pengujian normalitas yang dihasilkan senilai 0,199 dimana $0,199 > 0,05$, maka dapat dianggap jika data yang diteliti telah terdistribusi secara normal.

Gambar 3.1

Pengujian Normalitas dengan Grafik Histogram



Dari gambar 3.1, Seperti yang dapat dilihat, kemiringan kurva berbentuk lonceng hampir sama sehingga data yang diteliti telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.6 Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics	
B			Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-26.237	3.761		
	Gaji	.981	.184	.287	3.486
	Tunjangan Pegawai	.724	.235	.266	3.756
	Jenjang Karir	.284	.132	.646	1.547

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran

Dari tabel 3.6 nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk setiap variabel independen kurang dari 10 dan tingkat toleransi lebih dari 0,1, hasil uji penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah ada varians dalam nilai sisa dari berbagai pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak boleh menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Metode plot seb sebring dapat mengidentifikasi heteroskedastism dengan membandingkan ZPRED (nilai prediktif) dengan nilai SRESID (nilai residual).

Uji f

Uji simultan, sering dikenal sebagai uji f merupakan uji yang menentukan apakah semua variabel bebasnya (X) memiliki efek kontemporer (simultan) pada variabel terikat mereka (Y). uji f dapat digunakan untuk membandingkan jumlah f dengan tabel f atau untuk mengevaluasi signifikansi hitungan f. Jika jumlah f melebihi tabel f dan tingkat signifikansi adalah 0,05, variabel independen dalam penelitian akan mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau bersama-sama, dan sebaliknya.

Tabel 3.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model			df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1606.319	3	535.440	96.605	.000b
	Residual	88.681	16	5.543		
	Total	1695.000	19			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Gaji, Tunjangan Pegawai

Tabel 3.8 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.948	.938	2.354

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Gaji, Tunjangan Pegawai

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran

Dari tabel 3.8, Nilai R Square yang dikoreksi yang terlihat adalah 0,938. Grafik ini menunjukkan faktor independen (x) yang mempengaruhi 93,8 persen variabel produktivitas (y) dalam penelitian ini, dengan sisa 6,2 persen dipengaruhi dengan variabel yang tidak ada pada peneliti.

Tabel 3.8 Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B		Std. Error			
1	(Constant)	-26.237	3.761		-6.976	.000
	Gaji	.981	.184	.570	5.336	.000
	Tunjangan Pegawai	.724	.235	.341	3.079	.007
	Jenjang Karir	.284	.132	.153	2.148	.047

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran olah data IBM SPSS

Dari tabel 3.9, maka hasil perhitungan dengan teknik regresi linear berganda yaitu :
 Produktivitas Pegawai = -26,237 + 0,981 (GA) + 0,724 (TP) + 0,284 (JK) + e

Hasil Pembahasan Pengujian

Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Pegawai pada pegawai PT Anugrah Sinar Mustika.

Variabel gaji (x1) mempunyai nilai koefisien sebesar (0,981) dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan gaji mempunyai pengaruh pada produktivitas pegawai (y) secara signifikan diterima dan bersifat positif. Hasil

penelitian ini selaras dengan Agustina (2014) yang menyatakan bahwa gaji sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dikarenakan besarnya gaji yang diberikan kepada pekerja menimbulkan rasa semangat dan optimisme yang tinggi dalam menciptakan output terbaik sehingga banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai tertentu dengan kualitas yang terbaik.

Pengaruh Tunjangan Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai pada pegawai PT Anugrah Sinar Mustika

Variabel tunjangan pegawai (x_2) bernilai koefisien sebesar 0,724 dan signifikansi sebesar $0,007 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel tunjangan pegawai mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai (y) secara signifikan ditolak dan bersifat positif. Sejalan dengan penelitian Indriyani (2014) yang menyatakan produktivitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Jenjang Karir terhadap Produktivitas Pegawai pada pegawai PT Anugrah Sinar Mustika

Variabel jenjang karir (x_3) dengan nilai koefisien senilai 0,284 dan signifikansi senilai $0,047 < 0,05$ menghasilkan hipotesis yang merujuk pada jenjang karir memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai (y) secara signifikan diterima dan bersifat positif. Sejalan dengan penelitian Nowell (1971), Perusahaan bertanggung jawab atas pengembangan karier, dengan tujuan terhubung dengan individu yang mengelola karir mereka. Ketika pekerjaan dan upah berfluktuasi terus menerus, orang-orang bekerja untuk pekerjaan mereka, membayar stabilitas pekerjaan mereka dan untuk mempertahankan kemampuan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian dilakukan untuk melihat adakah pengaruh dari variabel gaji, tunjangan pegawai, dan jenjang karir pada produktivitas pegawai terhadap karyawan/ti di PT Anugerah Sinar Mustika. Uji normalitas mengungkapkan bahwa hasilnya sebagai berikut :

1. Gaji, Tunjangan Pegawai, dan Jenjang Karir berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai PT ASM. Hal ini terbukti dari perhitungan uji autokorelasi, uji F, dan uji koefisien determinasi, seluruh indikator keuangan menunjukkan bahwa setiap variabel bebas saling berpengaruh terhadap variabel terikatnya
2. Secara holistik, penggunaan statistik deskriptif menunjukkan hasil bahwa jenjang karir adalah parameter yang paling rendah penyimpangannya sedangkan yang paling tinggi tingkat penyimpangannya adalah tunjangan pegawai.

SARAN

Untuk peneliti di selanjutnya, rekomendasi yang berguna dapat diberikan untuk mengeksplorasi penggunaan variabel baru dan meningkatkan panjang tahun studi untuk memeriksa aspek lebih lanjut yang mempengaruhi produktivitas dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat, PT ASM dapat menambah SDM nya untuk dapat lebih membantu operasionalnya dan untuk mendapatkan keyakinan yang memadai atas pengaruh produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Haryadi, 2009, Pengaruh Upah dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan CV. Sahabat Klaten, UMS.
- Andriani, Nurfatwa. 2016. Pengaruh Periklanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pasta Gigi Pepsodent di Makassar Sulawesi Selatan. *Economix* 4(2) : 71-81.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyad, Lyncolin, 2007, Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis, Edisi Revisi, Yogyakarta UPP AMP YKPN.
- Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu, 2006, Statistik Induktif, Yogyakarta: Badan Penerbit FE UGM.
- Dwi Kristanto, 2010, Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Usaha Penggilingan Daging Handayani, UMS.
- Flippo, Edwin B, 2006, Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 1995, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1998. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Kedua Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoare, Quentin dan Geoffrey Nowell Smith (Ed.). 1971. Selection from The Prison Notebooks of Antonio Gramsci. London : The Electric Book Company Ltd.
- Janu Mekar Sari, 2008, Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dan Optimalisasi Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada CV. SetiAji di Surakarta, UMS.
- M. Manullang, 2005, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Edisi Revisi, Yogyakarta: BLKMD Medan.
- Milad Ali Patra, 2006, Pengaruh Upah Lembar dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Perorangan Mariest Fashion Pekalongan. UMS.

- Mondy, R Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Muspawi. M. 2017. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 17, No. 1.
- Nawawi, H. Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Ketujuh, Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan, 2005, Manajemen Personalia, BPFE. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2008, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia. Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Andi Offset. Sinungan, Muchdarsah, 2003, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Pertama, CV. Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 2), Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Metodologi Penelitian untuk Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer. CAPS, Yogyakarta.
- Supendy. R, Harsum. H. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol. 7, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husain. 2005. Riset SDM dalam Organisasi. Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jufri, M., Anshari. 2019. Human Capital and Entrepreneurship and Their Impact on The Productivity of Traditional Craftsmen. Revista Espacios, 40 (04), 8-20.