

**PERAN UPAH, INSENTIF, TUNJANGAN
DAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PT.
ANEKA JAYA TEKNIK SIDOARJO**

Novriana Amelia Pangemanan (201611010014)

Program Studi Magister Manajemen

novriana@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh upah, insentif, tunjangan, dan bonus terhadap produktivitas karyawan di PT. Aneka Jaya Teknik. Variabel-variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari tunjangan dan bonus (variabel X1), insentif (variabel X2), upah (variabel X3) serta variabel dependen produktivitas karyawan (variabel Y).

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Jaya Teknik bagian produksi dengan jumlah karyawan 135 orang. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Kesimpulan penelitian ini antara lain:

- a. Faktor Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,079 \leq 0,10$ [signifikan positif] karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik
- b. Faktor Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,000 \leq 0,10$ [signifikan positif] karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik
- c. Faktor Tunjangan dan bonus berpengaruh positif terhadap produktivitas, dapat diterima Prob. kausalnya $0,072 \leq 0,10$ [signifikan positif] karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik

Kata Kunci: Tunjangan dan bonus, Insentif, Upah, serta Produktivitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Jika organisasi mengambil sesuatu keputusan, harus dapat menyesuaikan masalah dihadapi dengan didasari atas situasi yang terjadi.

Maka perusahaan harus dapat memberikan perhatian pada karyawan yaitu memberikan tunjangan yang mampu untuk meningkatkan semangat para karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Tunjangan yang diciptakan antara satu golongan karyawan dengan golongan yang lain dapat menimbulkan peningkatan produktivitas pada organisasi tersebut. Menurut pendapat Martoyo (2000:165) tunjangan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja atau dengan kata lain mendorong semangat kerja para karyawan.

Insentif merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dengan kata lain insentif mengisyaratkan hubungan pegawai dengan perusahaan. Sehingga insentifonal memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel penting organisasi yang berhubungan dengan produktivitas karyawan, sehingga menghasilkan hubungan yang positif pada komitmen awal pada organisasi.

Upah karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan. Menurut Mitrani dan Spencer dalam Usmara (2003:109) upah adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas produktivitas individu dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan idealnya adalah orang-orang yang tidak hanya mampu berkomunikasi dengan para karyawan, sehingga terjadi ikatan emosi yang kuat antara karyawan dan atasannya. Dalam penelitian di PT. Aneka Jaya Teknik yang terletak di Sidoarjo, yang merupakan perusahaan catering penerbangan dengan kualitas yang dapat dipercaya.

2. LANDASAN TEORI**2.1. Upah**

Beberapa pendapat tentang pengertian dari upah itu sendiri menurut Usmara (2003:109) upah merupakan bagian karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas produktivitas individu dalam pekerjaan. Makna upah adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tgas pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:238) mengartikan upah adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan produktivitas individu atau tim. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:97) upah adalah

sesuatu yang orang bawa bagi pekerjaan dalam bentuk tingkatan dan perilaku yang berbeda yang mempengaruhi aspek proses dari produktivitas pekerjaan.

2.2. Indikator Pembentuk Upah

Upah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk melakukan sesuatu dengan jaminan hasil yang baik. Indikator yang dipergunakan dalam membentuk variabel upah menurut Bernadin (1998) dalam Rivai dan Pramusinto (2005:275) ada tiga, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Berkenan dengan pengelolaan informasi, biasanya dari suatu fakta atau sifat prosedural yang diterapkan secara langsung terhadap produktivitas suatu fungsi.
2. Ketrampilan (*Skills*)
Berkenan dengan suatu upah yang diperlihatkan untuk meleakukan suatu perilaku yang dapat diamati atau perilaku yang berakibat pada hasil yang dapat di amati.
3. Kecakapan (*Abilities*)
Merupakan perolehan keterampilan melalui suatu pembelajaran, tindakan psikomotor dan mungkin melibatkan suatu manual, atau hal-hal lainnya

2.3. Insentif

Beberapa definisi insentif adalah sebagai berikut:

- Mandy dan Noe (1996) mengemukakan insentif sebagai sistem dari nilai yang ada, faith, dan behaviour pada organisasi yang saling menjalin interaksi dengan struktur formal dalam pembentukan aturan berperilaku.
- Arti insentif adalah kumpulan norma dan nilai yang membimbing bagaimana anggota organisasi bertingkah laku. Anggota organisasi akan bertindak sesuai budaya yang terbentuk supaya diterima oleh sekitarnya (Lathans, 1998).

2.4. Tunjangan

Secara bahasa, tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Jenis dan besaran tunjangan biasanya tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja. Tunjangan untuk pekerja umumnya ada dua, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Contoh tunjangan yaitu tunjangan beras, tunjangan umum, tunjangan anak dan

istri, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya.

2.5. Produktivitas Karyawan

Secara umum arti dari produktivitas adalah prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Mitchell dan Larson 1991 : 153) dalam Acmad Arafah dan Muslich Ansori (2005) yang menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil dari perilaku yang dinilai berdasarkan kriteria atau standar mutu. Menurut Achmad Arafah dan Muslich Ansori (2005) menyatakan bahwa arti produktivitas adalah tindakan – tindakan dalam pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu dan dapat diukur. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselaikan individu.

2.6. Indikator Pembentuk Produktivitas.

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktifitas pada pekerjaan tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu. Dalam hal ini, maka pembentukan produktivitas karyawan dapat diukur. Oleh sebab itu, menurut Acmad Arafah dan Muslich Ansori (2005) indikator yang mempengaruhi produktivitas adalah

a. Keefektifan Biaya.

Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (teknologi,material) yang digunakan oleh karyawan secara optimal dalam rangka mengefektifkan biaya yang dikeluarkan perusahaan

b. Kualitas.

Suatu tingkat kecermatan, ketelitian, ketepatan, dan kecepatan karyawan dalam menggunakan metode atau cara kerja, ketekunan, kecakapan, inisiatif, dan lain – lain

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan pencapaian target waktu produksi barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan, dan dikaitkan dengan standar yang ada dan ketuntasan hasil kerja yang dibebankan.

2.7. Hipotesis

1. Diduga bahwa tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik.
2. Diduga bahwa insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik.

3. Diduga bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik

3. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari tunjangan dan bonus (variabel X1), insentif (variabel X2), upah (variabel X3) serta variabel dependen produktivitas karyawan (variabel Y).

3.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval dengan teknik pengukuran menggunakan skala *Semantic Defferensial scale*, merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara Verbal dua kutup (bipolar) penilaian yang ekstrim. Dua kutup ekstrim yang dinyatakan dalam metode ini antara lain dapat berupa penilaian mengenai Buruk - Baik, Lemah - Kuat, Positif - Negatif.

Skala ini disusun dalam satu garis kontinu dengan jawaban positifnya terletak disebelah kanan dan negatif disebelah kiri, interval 1 sampai 7 digambarkan sebagai berikut.

3.3. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu (Sugiono 2001 : 57). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Jaya Teknik bagian produksi dengan jumlah karyawan 135 orang

B. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono 2001 : 57). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Metode ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2001 : 59). Berdasarkan asumsi SEM maka jumlah karyawan dibulatkan menjadi 120 responden.

3.4. Jenis dan Sumber Data.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuisisioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari Data PT. Aneka Jaya Teknik, Literatur - literatur dan buku-buku bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5. Teknik Analisis.

3.5.1. *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM)*. Model pengukuran variabel insentif, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*. Penaksiran pengaruh masing-masing variabel terikatnya menggunakan koefisien jalur. Demikian juga faktor lain seperti *Brand Recognition, Attitude, Confidence, Intention, Purchase*. Langkah-langkah analisis SEM model pengukuran dengan contoh faktor insentif dilakukan sebagai berikut :

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan sebuah derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk atau faktor latent yang umum. Dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum.

3.5.3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkolerasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas Sumarsono, (2002 : 31).

3.5.4. Uji Variance Extracted

Variance Extracted yang menunjukkan jumlah varians yang dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk latent yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang tinggi yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50.

3.5.5. Uji Normalitas dan Linieritas.

1. Normalitas dapat diuji dengan menggunakan *Critical Ratio* yang diperoleh dengan membagi koefisien sampel dengan standart errornya dan *skewness value* yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif, dimana nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai Z – value. Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis atau *Critical Ratio* (Ferdinand, 2002 : 95), maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat nilai signifikansi yang dikehendaki. Misalnya bila nilai yang dihitung lebih besar dari $\pm 2,58$ berarti asumsi mengenai normalitas dari distribusi pada tingkat 0,01 dapat ditolak.
2. Uji linieritas dapat dilakukan dengan mengganti *scatterplots* dari data yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linieritas.

3.5.6. Evaluasi Multicollinearity dan Singularity

Multikolinearitas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas. Determinan yang kecil atau mendekati nol akan mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas sehingga data tidak dapat digunakan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Dan Ujian Hipotesis

4.1.1. Uji Outlier

Outlier adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi atau multivariat (Hair, dkk,1995). Evaluasi terhadap *outlier multivariate* (antar variabel) perlu dilakukan sebab walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada outliers pada tingkat univariate, tetapi observasi itu dapat menjadi outliers bila sudah saling dikombinasikan. Jarak antara Mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam

sebuah ruang multidimensional (Hair.dkk, 1995; Tabachnick & Fidel, 1996). Uji terhadap *outliers multivariate* dilakukan dengan menggunakan jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 1\%$. Jarak Mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 (chi kuadrat) pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2. Uji Construct Reliability dan Variance Extracted

Selain melakukan pengujian konsistensi internal Cronbach's Alpha, perlu juga dilakukan pengujian construct reliability dan variance extracted. Kedua pengujian tersebut masih termasuk uji konsistensi internal yang akan memberikan peneliti kepercayaan diri yang lebih besar bahwa indikator-indikator individual mengukur suatu pengukuran yang sama

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan construct reliability dan variance extracted menunjukkan instrumen reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai construct reliability seluruhnya $\geq 0,7$. Meskipun demikian angka tersebut bukanlah sebuah ukuran "mati" artinya bila penelitian yang dilakukan bersifat exploratory, maka nilai di bawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai alasan-alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Dan variance extracted direkomendasikan pada tingkat 0,50.

4.1.3. Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate berada di luar $\pm 2,58$ itu berarti asumsi normalitas tidak terpenuhi. Fenomena ini tidak menjadi masalah serius seperti dikatakan oleh Bentler & Chou [1987] bahwa jika teknik estimasi dalam model SEM menggunakan maximum likelihood estimation [MLE] walau ditribusi datanya tidak normal masih dapat menghasilkan good estimate, sehingga data layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya..

4.1.4. Structural Equation Modelling

Dalam model SEM, model pengukuran dan model struktural parameter-parameternya diestimasi secara bersama-sama. Cara ini agak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan fit model. Kemungkinan terbesar disebabkan oleh terjadinya interaksi antara measurement model dan structural model yang diestimasi secara bersama-sama [One Step Approach to SEM]. One step approach to SEM digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas & reliabilitas data sangat baik [Hair et.al.,1998]

Dari hasil evaluasi terhadap model one step model base model ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model ini adalah model yang terbaik untuk menjelaskan keterkaitan antar variable.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Faktor Tunjangan berpengaruh terhadap Produktivitas

Dilihat dari tingkat probabilitas arah hubungan kausal, maka hipotesa yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,079 \leq 0,10$ [signifikan [positif]]. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar tunjangan karyawan semakin besar pula produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik di

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1993) dalam Rivai dan Basri (2005:15) produktivitas merupakan suatu fungsi dari tunjangan dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Menurut pendapat Martoyo (2000:165) tunjangan kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja atau dengan kata lain mendorong semangat kerja.

Sedangkan menurut pendapat Riva'i (2003) dalam Masrukhin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa semakin kuat tunjangan kerja, produktivitas pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan tunjangan kerja pegawai, akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini memberikan indikasi bahwa jika Tunjangan kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga cenderung meningkat.

4.3.2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan

Dilihat dari tingkat probabilitas arah hubungan kausal, maka hipotesa yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dapat diterima [Prob.

kausalnya $0,072 \leq 0,10$ [signifikan [positif]]. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar insentif karyawan semakin besar pula produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh Wright (1992) dalam Harif dan Pramusinto (2005) mendefinisikan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi produktivitas yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Mowday, et al (1982) dalam Harif dan Pramusinto (2005) Dalam organisasi, komitmen seringkali dikaitkan dengan produktivitas karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasinya.

4.3.3. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Karyawan

Dilihat dari tingkat probabilitas arah hubungan kausal, maka hipotesa yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,000 \leq 0,10$ [signifikan [positif]]. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar upah karyawan semakin besar pula produktivitas karyawan PT. Aneka Jaya Teknik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan Mitrani dan Spencer (1993) (dalam Usmara, 2003:109) adalah upah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas produktivitas dalam pekerjaannya. Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2000:238) menganggap upah sebagai karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan produktivitas individu atau tim. Oleh karena itu, saat ini makin berkembang keinginan untuk memfokuskan pada upah yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dari pada tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan. Dan pergeseran ini menekankan bahwa upah orang saja sesungguhnya mempengaruhi produktivitas organisasi.

Menurut Usmara (2003:110) menjelaskan bahwa penentuan tingkatan potensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat produktivitas yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang upah yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksepsi perencanaan, evaluasi produktivitas dan pengembangan SDM. Menurut Wright et al (1998) Arif dan Pramusinto (2005)

bahwa semakin meningkat upah, maka semakin tinggi efektifitas dan produktivitas karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa jika upah meningkat maka produktivitas karyawan juga cenderung meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SEM (*structural equation modeling*) untuk menguji, Pengaruh Tunjangan dan bonus, Insentif Dan Upah Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aneka Jaya Teknik Di , dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Faktor Upah berpengaruh positif terhadap Faktor Job Performance, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,079 \leq 0,10$ [signifikan [positif]. karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik Di
- Faktor Insentif berpengaruh positif terhadap Faktor Job Performance, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,000 \leq 0,10$ [signifikan [positif]. karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik Di
- Faktor Tunjangan berpengaruh positif terhadap Faktor Job Performance, dapat diterima Prob. kausalnya $0,072 \leq 0,10$ [signifikan [positif]. karyawan bagian produksi pada PT. Aneka Jaya Teknik

5.2. Saran

Sehubungan dengan permasalahan dan analisa data yang telah disajikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi PT. Aneka Jaya Teknik. Adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

- Hendaknya PT. Aneka Jaya Teknik. berusaha meningkatkan tunjangan karyawan, yaitu dengan cara mensosialisasikan tujuan organisasi tersebut dan meyakinkan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
- Hendaknya PT. Aneka Jaya Teknik berusaha meningkatkan insentif karyawan, karena berkaitan dengan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, maka dapat mengurangi masalah yang berkaitan dengan produkis serta tingkat kedisiplinan karyawan
- Hendaknya PT. Aneka Jaya Teknik berusaha meningkatkan upah atau kemampuan yang

dimiliki oleh setiap karyawan seperti pengetahuan karyawan tentang pengelolaan informasi dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan sehingga timbul rasa kepuasan dalam diri setiap karyawan.

- Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel tambahan yang belum ditampilkan dalam penelitian ini, yang diduga memiliki keterkaitan dengan variabel produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C. and D.W. Gerbing, 1988. *Structural Equation Modeling in Practice : A Review and Recommended Two-Step Approach, Psychological Bulletin.* 103 (3) : 411-23.
- Bentler, P.M. and C.P. Chou, 1987. *Practical Issue in Structural Modeling, Sociological Methods and Research.* 16 (1) : 78-117
- Ferdinand, Agusty, 2000, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen,* Penerbit BP Undip, Semarang.
- Hair, J.F. et. al. [1998], *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc.,* New Jersey.
- Hartline, Michael D. and O.C. Ferrell [1996], *"The Management of Customer-Contact Service Employees : An Empirical Investigation", Journal of Marketing.* 60 (4) : 52-70.
- Mangkuprawira, Sjafrri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,* Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Purwanto, BM, 2003. *Does Gender Moderate the Effect of Role Stress on Salesperson's Internal States and Performance ? An Application of Multigroup Structural Equation Modeling [MSEM]*, Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Buletin Ekonomi FE UPN "Veteran" Yogyakarta.

6 (8) : 1-20

Robert L. Mathis John H. Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. A. Fawzi M, 2005, **Performance Appraisal**, Edisi 1 dan 2, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 3, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2001, **Metode Penelitian Administrasi**, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

Tabachnick B.G. and Fidel, L.S., 1996, *Using Multivariate Statistics*, Third Edition, Harper Collins College Publisher, New York.

Usmara, A., 2003, **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 3, Penerbit Ghalia Indonesia.