

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. REYHAN
ALKESINDO MAKASSAR**

HERI SUPRIANTO

105720410413



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Proposal : pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Penigkatatan Produktivias kerja karyawan Pada PT. Rayhan Alkesindo Makassar

Nama Mahasiswa : HERI SUPRIANTO

NIM : 10572 04104 13

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

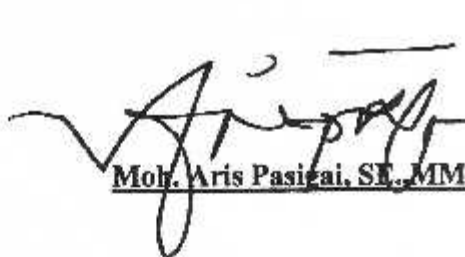
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Mei 2017

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE., MM


Samsul Rizal, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Isa H. Rosuloh, SE., MM
NBM : 983078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 10 934 85

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala, karena atas berkat rahmat dan taufik-Nya jualah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya, meskipun isi yang terkandung didalamnya masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tak dapat dihindari sebagai manusia biasa yang tak dapat luput dari kekhilafan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi penulis mengalami macam tantangan, namun berkat bantuan dan dorongan, bimbingan dan petunjuk serta arahan dari berbagai pihak, tantangan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu sudah sepatutnya penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE. MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan pendidikan di Unismuh Makassar.
2. Bapak Ismail Rosulong, SE, MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan izin mengadakan penelitian.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE. MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE. MM sebagai Pembimbing I dan Bapak Samsul Rizal, SE. MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk mulai dari rancangan pembuatan skripsi sampai pada saat penyelesaian ini.
5. Bapak – Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, khususnya Dosen Manajemen yang telah banyak

memberikan bantuan berupa ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses pendidikan.

6. Ibu Dra.H.Lilly M.Si, sebagai penasehat akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai dari proses perkuliahan sampai pada proses penyelesaian ini.
7. Manager dan para staf PT. Reyhan Alkesindo Makassar yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
8. Orang tua beserta keluarga besarku yang tercinta yang telah bersusah payah mengasuh, mendidik, mengarahkan sehingga penulis menjadi orang yang berakhlak mulia.
9. Sahabat – sahabatku Edy Mustari, suardi, dan teman – teman yang lain Man 1-13 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu per satu.
10. Teman – teman kosku Diki, jasman, Enho, Ifa, Idil, dan ibu kos yang selalu memberi dorongan.
11. Teman – teman seangkatan khususnya Jurusan Manajemen Unismuh Makassar yang senantiasa membantu penulis mulai dari awal perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian ini.
12. Sahabatku muhammad asriadi yang telah membantu sehingga penulisan skripsi dapat terselesaikan
13. Kak andriany SE yang telah membantu saya dalam memberikan arahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini

Terlalu banyak yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar, sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan namanya satu persatu, kepada mereka semua tanpa terkecuali saya ucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya. Jazakallahu Khoiron Katsiron. Aamiin.

Makassar, Februari 2017

Heri Suprianto

ABSTRAK

Heri Suprianto 2018 MANAJEMEN. Pengaruh Pemberian bonus Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Reyhan Alkesindo Makassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Samsul Rizal.

Penelitian dilakukan dengan maksud mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar. Sumber data di dapat dari pt reyhan alkesindo makassar dan objek penelitian dilakukan langsung pada pimpinan, manajer, dan karyawan, serta analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Dari hasil menunjukkan bahwa variabel pemberian bonus (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di tunjukan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,707 . Angka ini menunjukkan bahwa variabel bonus (X) yang digunakan dalam persamaan regresi memberikan ko0ntribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 50%. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reyhan Alk4esindo Makassar

Kata kunci : *pemberian bonus*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSUTUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	5
B. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	6
C. Pengertian Motivasi Dan Bentuk Motivasi	7
1. Pengertian motivasi	7
2. Bentuk motivasi	10
D. Teori Motivasi	13
E. Jenis-jenis Motivasi.....	17
F. Pengertian Produktivitas	18
G. Pengertian Karyawan	19
H. Kerangka Pikir	20

BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	21
B. Metode Pengumpulan Data	21
C. Jenis-jenis Sumber Data	22
D. Populasi Dan Sampel	22
E. Definisi oprasional	23
F. Metode Analisis	23
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	25
A. Nama Dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga.....	25
B. Visi dan Misi Perusahaan	26
1. Visi Perusahaan	26
2. Misi Perusahaan	26
C. Sturuktur Organisasi Dan Job Description	27
1. Struktur Organisasi	27
2. Job Description	28
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Analisis Karekteristik Responden	29
1. Jenis Kelamin.....	29
2. Usia.....	30
3. Jenjang Pendidikan.....	31
4. Lama bekerja.....	31
B. Analisis Responden Terhadap bonus dan Produktivitas Kinerja Karyawan	32
1. Analisis Respoden Terhadap Bonus Karyawan	32
2. Analisis Responden Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan...	35

C. Analisis Data	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reabilitas.....	40
3. Analisis Pengaruh Pemberian Bonus terhadap kinerja karyawan.....	40
a. Hasil uji regresi linier.....	42
b. Hasil korelasi dan koefisien determinasi.....	42
c. Uji F.....	43
d. Uji t.....	46
D. Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	48
A. Simpulan	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	29
Tabel 5.2	Responden berdasarkan usia.....	30
Tabel 5.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	31
Tabel 5.4	Responden berdasarkan lama bekerja.....	31
Tabel 5.5	Hasil jawaban responden untuk Bonus.....	32
Tabel 5.6	Hasil jawaban responden untuk Produktivitas kerja.....	35
Tabel 5.7	Item-Total Statistik.....	38
Tabel 5.8	Item-Total Statistik.....	39
Tabel 5.9	Hasil Uji Reabilitas.....	40
Tabel 5.10	Hasil Analisis Regresi sederhana.....	41
Tabel 5.11	Hasil Kofesien Determinasi Model Summy.....	66
Tabel 5.12	Hasil Uji F.....	67
Tabel 5.13	Hasil Uji T.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar I Kerangka pikir	20
Gambar II Struktur Organisasi	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang produksi barang atau jasa, perlu dikelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang optimal dan mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan melakukan pemberian bonus terhadap sumberdaya manusia secara tepat.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan konsumen dan berakhir pada persepsi konsumen. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan konsumen; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan konsumen. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi konsumen bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi konsumen terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

Harapan konsumen merupakan keyakinan sebelum menggunakan jasa yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas jasa tersebut.

Untuk memotivasi sumberdaya manusia secara tepat digunakan motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, dan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dalam penelitian ini penulis menfokuskan pada motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui pemberian bonus.

Pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan tetap merupakan pemotivasian kerja yang bersifat fleksibel dan diukur dengan prestasi kerja, dimana pemberian bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sifatnya tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu yang dialokasikan melalui keuntungan perusahaan, sampai saat ini pemberian bonus merupakan program yang bersifat berkesinambungan dan system yang tepat dalam memotivasi karyawan.

Dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan kepada karyawan agar aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Produktivitas karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila sudah mulai dirasakan penurunan

produktivitas, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, selanjutnya dicarikan pemecahan masalahnya agar masalah tersebut tidak berlarut-larut dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan kondisi obyektif pegawai dalam bekerja dan tampak ada hasil kerjanya. Oleh sebab itu, semakin tinggi produktivitas karyawan maka hasil kerjanya akan lebih efektif dan efisien, sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah, maka hasil kerjanya kurang menunjukkan efektivitas dan efisiensi.

Gejala penurunan produktivitas karyawan dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang terlihat kurang di perhatikan sehingga mutu pelayanan rendah, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai standar atau tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia menjadi aset utama pada sebuah perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada Produktivitas sumberdaya manusia di dalamnya. Produktivitas sumberdaya manusia ditentukan oleh motivasi kerja "daya pendorong" yang menimbulkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti judul : *" Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar"*

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah *Apakah berpengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar*

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui *pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawannya pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar*

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* dalam kaitannya dengan pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang
2. Sebagai bahan referensi bagi para pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dimilikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain :

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003 : 1), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. sumberdaya manusia (human resource) dan
2. sumberdaya non manusia (non human resource)

Kemudian menurut Handari Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001 : 37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

B. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa definisi manajemen sumberdaya manusia :

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya Manajemen Sumberdaya manusia (2002 : 10). Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, (2002 : 14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex S. Nitisemito, Dalam bukunya Manajemen Personalia (1998 : 10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing,

controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya.

Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas *planning*, *organising*, *leading* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia..

C. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenakan untuk menyebut motivasi atau *motiv*, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan

dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang M dalam bukunya *Manajemen Personalia* (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya *manajemen tenaga kerja Indonesia* (2001 : 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya *manajemen sumberdaya manusia* (1999 : 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian

suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : "manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan." Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat dipergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 373) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.

Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Sondang P. Siagian (2006 : 269), dalam bukunya Manajemen sumberdaya manusia menegemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

D. Teori Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “ manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori itu adalah :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya

Maslow dalam teorinya mengemukakan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene Factors). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Prestasi (achievement) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai ,termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan Seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut "hukum ganjaran (law of effect)" hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (Expectancy)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan "terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan." Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut "usaha". Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

E. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjirachman dan suad husnan dalam bukunya manajemen personalia (2002 : 204) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan " hadiah".

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :

- 1). Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik

- 2). Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.

- 3). Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara "asal" saja, sebab dapat dirasakan tulus atautkah tidak.

- 4) Persaingan

Pada umumnya sctiap orang senang bersaing secara jujur.

- 5) Partisipasi

Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai "Democratisation Management" atau konsultatif "consultative supervision".

6) Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau "overlap" dengan persaingan dan pemberian penghargaan.

7) Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur "Ancaman" untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

F. Pengertian Produktivitas

Pencapaian tujuan perusahaan antara lain dipengaruhi oleh tingkat produktivitas setiap bidang dalam perusahaan. Dalam melaksanakan setiap kegiatan peran manusia sangat dominan, dimana peningkatan produktivitas tidak dapat dilaksanakan.

Menurut J. Rafianto, dalam bukunya "Produktivitas dan Pengukurannya" (1998 : 16) menyatakan bahwa :

Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
2. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
3. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level) tertinggi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumberdaya yang minim.

Selanjutnya Mochdarsyah Sinungan dalam bukunya " manajemen sumberdaya manusia " , (1998 : 20) menyatakan bahwa produktivitas didefenisikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Defenisi yang di kemukakan oleh Mochdarsyah di atas memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, perlatan, dan tenaga kerja.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasimunculnya defenisi-defenisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli sarjana.

G. Pengertian Karyawan

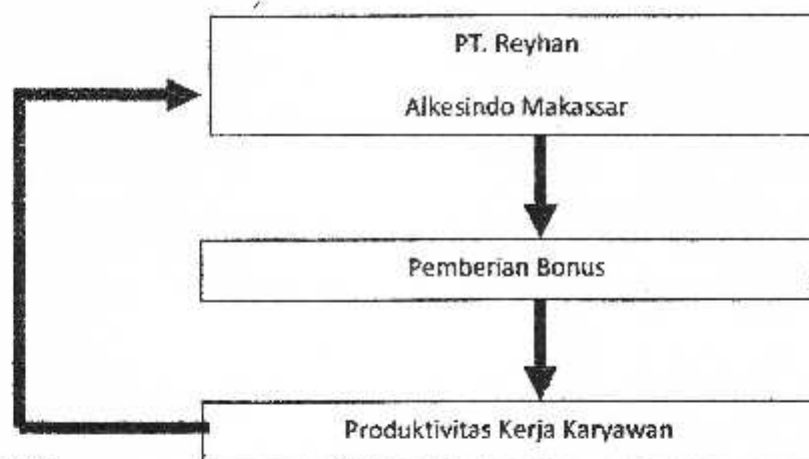
Dalam melaksanakan pembangunan dua asset pokok yang harus dimiliki yakni sumberdaya alam dan sumberdaya manusia. Dari dua asset pokok ini sumberdaya manusia lebih penting daari pada sumberdaya alam.

Karena bagaimanapun melimpahnya sumberdaya alam, tanpa adanya kemampuan sumberdaya manusia untuk mengolahnnya, maka akan sia-sia saja.

Menurut Soekidjo Natoadmojo (1998 : 1) karyawan adalah sumberdaya manusia dalam suatu organisasi atau institusi yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi atau institusi.

H. Kerangka Pikir

PT. Reyhan Alkesindo Makassar merupakan perusahaan distributor alat kesehatan yang bergerak di bidang penjualan tentunya harus memperhatikan bagaimana cara mempromosikan barang yang dipasarkan
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



I. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui pemberian bonus berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar, *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* dijadikan sebagai objek penelitian.

Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan *PT. Reyhan Alkasindo Makassar* yang berjumlah 20 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel

yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 25 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam *PT. Reyhan Alkasindo Makassar*.

A. Defenisi Operasional.

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca , maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variable-variabel yang diteliti.

1. Motivasi Ekstrinsik (Bonus)
2. Produktivitas Kerja Karyawan

B. Metode Analisis

- a. Analisis deskriptif dengan Menjelaskan motivasi ekstrinsik melalui pemberian bonus yang di berikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada *PT. Reyhan Alkasindo Makassar*
- b. Analisis Produktivitas digunakan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang Sumber : J. Rafianto dalam bukunya *Produktivitas dan pengukurannya* (1998 : 18).
- c. Analisis regresi sederhana menurut EK. Syamsuddin Djafar dalam bukunya *statistic I & II* (2001 : 63) ,digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas. Dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktivitas keseluruhan karyawan

X = Totalitas Bonus

a = Bilangan konstan

b = Koefesien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung, yaitu :

$$n\sum XY - \sum X \sum Y$$

$$b = \frac{\quad}{\quad}$$

$$n\sum X^2 - (\sum X)^2$$

$$\sum Y - b\sum X$$

$$a = \frac{\quad}{\quad}$$

n

Di mana : n adalah jumlah pasang pengukuran / observas

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

PT. Rayhan Alkesindo Makassar dibentuk sesuai dengan akta notaris No.32 Tanggal 25 Februari 2000 berawal dari suatu kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia.

Salah satu pemegang saham *PT. Rayhan Alkesindo Makassar* adalah Sugianto yang saat itu menjabat sebagai Country Manager Bayer Diagnostic di Indonesia. Namun beliau mengalami dilemma sehubungan dengan adanya akuisisi (pengambil alihan) terhadap distributor sehingga berakibat tidak adanya pemasokan produk dari pabrik Bayer Diagnostic selama masa transisi.

Sementara menghadapi kendala pasokan produk, terbukalah gagasan menjabatani pengadaan barang Bayer Diagnostic dari Singapore. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di Indonesia, maka dibentuklah *PT. Rayhan Alkesindo Makassar*.

Selang berjalan melaksanakan fungsi sebagai jembatan pemasok, Sugianto mendapat kontak dengan HUMAN Diagnostic GMBH Germany yang saat itu sedang mencari kandidat untuk menggantikan distributor yang sudah 15 tahun sudah aktif di Indonesia. Salah satu alasan pencarian kandidat ini bahwa HUMAN GMBH ingin mengembangkan fungsi perwakilan pabrik (principle) yang aktif melakukan kegiatan pemasaran seperti layaknya perwakilan-perwakilan pabrik lainnya yang di Indonesia, dan tidak hanya sekedar melakukan kegiatan distribusi atau penjualan saja.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

PT.Rayhan Alkesindo Makassar berwacana atau bercita-cita ingin menjadi wadah bagi para profesional bermuansa kekeluargaan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya dibidang laboratorium kesehatan dengan menyediakan produk-produk berkualitas dan handal untuk kebutuhan pra-analitik, analitik dan paska analitik.

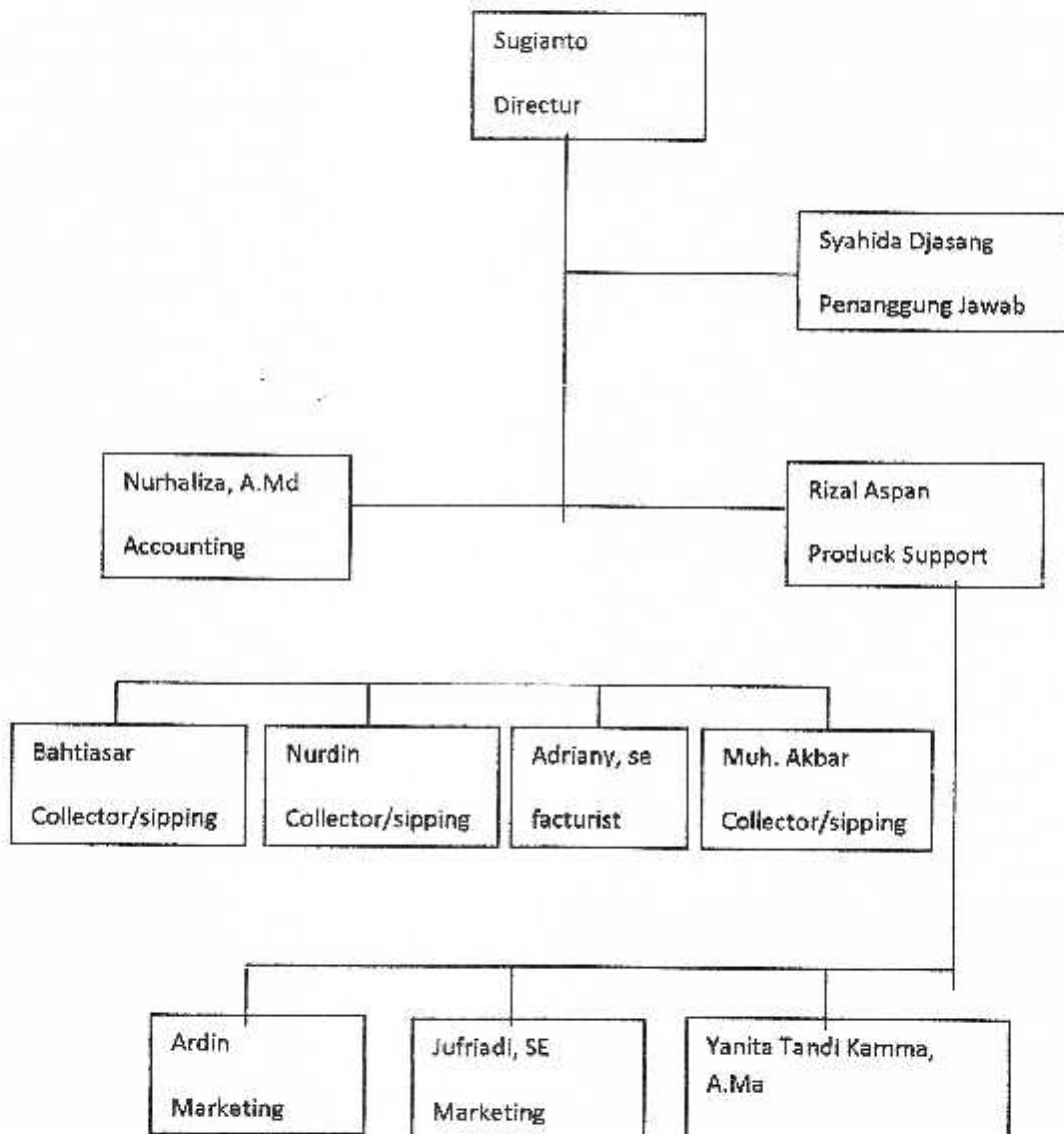
2. Misi

PT.Rayhan Alkesindo Makassar tidak hanya sekedar menjual produk,namun senantiasa mampu memberikan pelayanan puma jual berupa aplikasi dan penanganan masalah teknis pemeriksaan laboratorium klinik.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

STUKTUR ORGANISASI PADA PT. REYHAN ALKASINDO MAKASSAR



2. Job Description

a. Direktur :

sebagai pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

b. Penanggung jawab teknis :

Menyusun rencana kerja dan kebijakan teknis serta bertanggung jawab terhadap mutu lab.

c. Accounting :

melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan

d. Product support :

Bertugas mencari jaringan/instansi untuk menyalurkan barang yang di jual

e. Collector/Shipping :

Bertugas sebagai penagih hutang sekaligus mengurus dokumen-dokumen terkait mengenai pengiriman barang export inport

f. Facturist :

Bertugas memberikan factur terhadap barang yang keluar

g. Marketing officer :

Bertugas membantu marketing untuk mengingatkan target penjualan.

h. Marketing

Bertugas untuk memasarkan product

i. Engineering :menyiapkan konstruksi sfesifikasi teknis proyek

j.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian sehingga dapat diketahui bagaimana pemberian bonus dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran dalam penulisan, penulis memberikan kuesioner pada 20 responden yang menjadi karyawan pada *PT. Reyhan Alkasindo Mukassar*. Seluruh lembar kuesioner ini telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Selanjutnya dibuat kedalam satu tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Pria	14	70
Wanita	6	30
JUMLAH	20	100

Sumber : Data primer

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 14 orang dengan presentase

sebesar 70%, sedangkan sisanya sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 30% adalah responden wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena pria lebih fleksibel dalam menangani suatu masalah.

2. Usia

Tabel 5.2 Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
21 – 30 tahun	6	30
31 – 40 tahun	5	25
41 – 50 tahun	5	25
51 – 60 tahun	4	20
JUMLAH	20	100

Sumber : Data primer

Berdasarkan usia pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar 30%, dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 25%, dan responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 25%, terakhir usia 51-60 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki usia berkisar antara 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/ memahami dalam pekerjaannya masing-masing.

3. Jenjang Pendidikan

Tabel 5.3 Responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA / SLTA	3	15
Diploma 3 (D3)	4	20
Sarjana (S1,S2,S3)	13	65
JUMLAH	20	100

Sumber : Data primer

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 15%. Kemudian diploma berjumlah 4 orang dengan presentase dengan presentase sebesar 20%. Sedangkan untuk Sarjana (S1,S2,S3) sebanyak 13 orang dengan presentase 65%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menyeleksi karyawannya dilihat dari tingkat pendidikannya sehingga dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan

4. Lama bekerja

Tabel 5.4 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
0 – 5 tahun	8	40
6 – 10 tahun	5	25
11 – 15 tahun	7	35
JUMLAH	20	100

Sumber : Data primer

Berdasarkan masa kerja pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden 0-5 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 40%, sedangkan responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase sebesar 25%, dan untuk responden yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 35%.

B. Analisis Responden Terhadap Bonus dan produktivitas kerja

1. Analisis Responden Terhadap Bonus karyawan

a. Bonus

Bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Tabel 5.5 Hasil jawaban responden untuk bonus

No	Pernyataan	Jawaban					
		S	%	SS	%	KS	%
1	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan	15	75	5	25		
2	Bonus yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan	17	85	3	15		
3	Bonus yang diberikan mampu memenuhi sebagian kebutuhan pokok	15	75	4	20	1	5
4	Saya memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan	16	80	4	20		

	yang diberikan oleh Badan Diklat.						
5	Bonus yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya .	12	60	8	40		
6	Bonus yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan	18	90	2	10		
7	Menciptakan rasa percaya diri bagi saya untuk ikut berbaur dalam pergaulan/social baik di kantor, rumah maupun lingkungan masyarakat	15	75	5	25		
8	Bonus yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.	17	85	3	15		
9	Pemberian Bonus membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan.	16	80	4	20		
10	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	15	75	5	25		

Sumber: Data primer

Dari hasil jawaban responden pelaksanaan diklat pada tabel 5.5 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5

orang dengan persentase 25% dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 75%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 15% dan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 85%. Pada pernyataan III jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 20% dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 75% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 5%. Pada pernyataan IV jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 20% dan yang menjawab sebanyak 16 orang dengan persentase 80%. pada pernyataan V jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 40% dan menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 60%. pada pernyataan VI jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 10% dan menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 90%. pada pernyataan VII jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 25% dan menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 75%. pada pernyataan VIII jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 15% dan menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 85%. pada pernyataan IX jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 20% dan menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 80%. pada pernyataan X jumlah responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 25% dan menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 75%.

b. Analisis Responden Terhadap produktivitas kerja

Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumberdaya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.

Tabel 5.6 Hasil jawaban responden untuk produktivitas kerja

NO	Pernyataan	Jawaban					
		S	%	SS	%	KS	%
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	14	70%	6	30%		
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait.	16	80%	4	20%		
3	Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin	14	70%	5	25%	1	5%
4	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan diperusahaan	16	80%	3	15%	1	
5	Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari	14	70%	5	25%	1	5%

	instansi tempat saya bekerja.						
6	Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan dan peraturan sudah dilaksanakan oleh para pegawai.	13	65%	6	30%	1	5%
7	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/ kehadiran cukup baik	15	75%	3	15%	2	10%
8	Pimpinan selalu menyetujui apabila karyawan mengajukan surat ijin sakit dalam melaksanakan pekerjaan.	14	70%	4	20%	2	10%
9	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.	14	70%	6	30%		
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	12	60%	8	40%		

Sumber: Data primer

Dari hasil jawaban responden pelaksanaan diklat pada tabel 5.6 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 30% dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 70%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 20% dan

yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 80%. Pada pernyataan III jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 25% dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 70% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 5%. Pada pernyataan IV jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 15% dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 80% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 5%. Pada pernyataan V jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 25% dan menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 70% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 5%. Pada pernyataan VI jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 30% dan menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 65% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 5%. Pada pernyataan VII jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 15% dan menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 75% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 10%. Pada pernyataan VIII jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 20% dan menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 70% serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 10%. Pada pernyataan IX jumlah responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 30% dan menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 70%, pada pernyataan X jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 40% dan menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 60%.

C. Analisis Data

1. Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variable yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu akan disajikan uji validitas untuk variable pemberian bonus dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.7 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	28.85	5.818	.626	.818
x2	28.95	6.050	.651	.818
x3	28.95	5.629	.641	.816
x4	28.90	5.884	.656	.816

x5	28.70	5.695	.588	.822
x6	29.00	6.737	.329	.843
x7	28.85	6.134	.466	.834
x8	28.95	6.366	.464	.833
x9	28.90	6.095	.540	.827
x10	28.85	6.239	.415	.839

Sumber : SPSS 23

Tabel 5.8 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	28.80	10.379	.528	.880
y2	28.90	10.411	.612	.875
y3	28.90	10.726	.350	.894
y4	29.00	9.789	.790	.863
y5	28.90	9.253	.840	.857
y6	28.85	8.976	.886	.852
y7	29.05	10.261	.513	.882
y8	29.00	9.579	.677	.870
y9	28.80	9.958	.681	.870
y10	28.70	10.747	.364	.892

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.7, 5.8 pada kolom corrected item-total correlation terlihat nilai-nilai tiap item atau indikator bonus dan produktivitas kinerja karyawan diatas 0,3 sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) $> 0,60$.

Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	20

Sumber: SPSS 23

Dapat dilihat berdasarkan olah data dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,919. Nilai ini lebih besar $>0,60$. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen bonus dan variabel dependen produktivitas kinerja karyawan.

3. Analisis Pengaruh pemberian terhadap produktivitas Kinerja Karyawan

a. Hasil Uji Regresi Linier (Sederhana)

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja*

karyawn pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = = Produktivitas keseluruhan karyawan

X = Totalitas Bonus

a = Konstanta

b = Kocfisien regresi

Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.607	6.600	
totalx	.950	.205	.738

Sumber : SPSS 23

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawn pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 1.607 koefisien regresi variabel pemberian bonus (X) : 0.950.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 1.607 + 0.950X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- i. Nilai konstanta 7.144, artinya kinerja karyawan PT. Reyhan Alkesindo Makassar sebesar 7.144satuan, dengan ini asumsi pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam keadaan konstan/tetap.
 - ii. Nilai koefisien regresi bonuss (X) 0.917, hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 91,7% jika pendidikan dan pelatihan bagi karyawan *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* meningkat 1%.
- b. Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan di *PT. Reyhan Alkesindo Makassar*. Berikut ini di sajikan *output model summary* IBM SPSS 23 pada tabel 4. 10 dibawah ini :

Tabel 5.11 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.519	2.423

a. Predictors: (Constant), totalx

Sumber : SPSS 23

Hasil analisis pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja karyawan pada *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.16 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,738. Hal ini berarti pemberian bonus sangat berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai $R = 0,738$ mendekati 1. Tabel 5.16 ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,544. Hal ini berarti bahwa variabel bonus dapat menjelaskan 54,4% dari perubahan produktivitas kerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan, dimana apabila nilai F_{hitung} lebih besar dibanding dengan nilai F_{tabel} maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 23$. Oleh karena itu hasil uji F antara bonus terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Hasil uji F antara Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.151	1	126.151	21.493	.000 ^b
	Residual	105.649	18	5.869		
	Total	231.800	19			

Sumber : SPSS 23

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx

Dari data tersebut di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,493, sementara F_{tabel} dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 18$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,414$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} 21,493 > F_{tabel} 4,414$ atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa secara simultan variabel bonus terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 20 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan $df = n - 3$ atau $df = 17$ dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,110. Dengan kriteria pengujian :

Tabel 5.12 Hasil uji F antara Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.151	1	126.151	21.493	.000 ^b
Residual	105.649	18	5.869		
Total	231.800	19			

Sumber : SPSS 23

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx

Dari data tersebut di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21.493, sementara F_{tabel} dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 18$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,414$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} 21.493 > F_{tabel} 4.414$ atau signifikansi $F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa secara simultan variabel bonus terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 20 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dengan $df = n - 3$ atau $df = 17$ dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh T_{tabel} sebesar 2,110. Dengan kriteria pengujian :

- i. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel X mempunyai keerata hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 di terima.
- ii. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 di tolak.

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23 maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.13

Hasil analisis statistik Bonus terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.607	6.600		.244	.810
	totalx	.950	.205	.738	4.636	.000

Sumber: SPSS 23

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh $t \text{ hitung} = 4,636$ signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,636 > 2,110$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas karyawan atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang di ajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerjakaryawan. Dalam hal ini pemberian bonus dapat mendorong seseorang perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara tidak sadar. Pemberian tambahan bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus itu dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya, disamping itu juga bertujuan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas pengaruh pemberian bonus sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT. Reyhan Alkesindo Makassar*. Dengan R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,500 atau dengan kata lain pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 50% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis pengaruh pemberian bonus peningkatan produktivitas kerja karyawan pada *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,707. Hal ini berarti sangat berhubungan erat dengan produktivitas kinerja karyawan karena nilai $R = 0,707$ mendekati 1.

Adapun hasil regresi penelitian ini, $Y = 7.144 + 0.917X$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 91,7% jika pemberian bonus bagi karyawan *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* meningkat 1%.

Hasil uji F antara pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,280$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} 22.970 > F_{tabel} 4.280$ atau signifikansi $F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa secara simultan variabel pengaruh pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,793$ signifikan terhadap t sebesar $0,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,793 > 1,717$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang di ajukan di bab sebelumnya dapat diterima

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil $0,555$. artinya pemberian bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar $55,5\%$. Sisanya $44,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan mengenai Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 7.144 + 0.917X$, dimana 7.144 merupakan nilai konstan, dan Nilai koefisien regresi Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (X) 0.917, hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat sebesar 91,7% jika “ Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar” meningkat 1%.
2. Hasil analisis *Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar* menunjukkan bahwa koefisien korelasi(R) = 0,707. Hal ini berarti Pengaruh pemberian bonus sangat berhubungan erat dengan kinerja kerja karyawan karena nilai R = 0.707 mendekati 1. Adapun nilai koefisien determinasi (Rsquare) yang digunakan untuk mengetahui persentase Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,500. Hal ini berarti bahwa indikator pemberia bonus

dapat menjelaskan 50% dari perubahan kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

3. Dari hasil uji F, nilai F_{hitung} sebesar 22.970, sementara F_{tabel} dengan $df1 = 1$ dan $df2 = 23$, maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 4,280$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} 22.970 > F_{tabel} 4.280$ atau signifikansi $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) artinya bahwa secara simultan variabel Pengaruh pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 4,793 signifikan terhadap t sebesar 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,793 > 1,717$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang di ajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

B. Saran

Bahwa Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan sangat baik. Namun penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran demi keberhasilan pelaksanaan Pengaruh pemberian bonus terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar Penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* sebaiknya lebih meningkatkan pelaksanaan program pemberian bonus, dan dalam hal materi yang diberikan agar lebih dikembangkan, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja juga dapat ikut berkembang dan dapat lebih meningkatkan mutu dari *PT. Reyhan Alkesindo Makassar*
2. *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* sebaiknya lebih memperhatikan lagi potensi karyawan agar dapat memiliki karyawan yang berkualitas, sehingga akan lebih mudah tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Dan juga untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan semangat dalam bekerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
3. *PT. Reyhan Alkesindo Makassar* selain memberikan bonus sebaiknya pembentukan sikap dan perilaku juga diperhatikan sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, Syamsuddin, EK, 2001, **Statistik I & II**, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan, 1998, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, **MSDM**, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- , 2004, **Dasar-Dasar Perbankan**, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manulang, M, 2002, **Manajemen Personalia**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, **Perencanaan Sumber Daya Manusia**, cetakan 1, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1998, **Manajemen Personalia**, edsi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto. J, 1998, **Poduktivitas dan Pengukurannya**, Seri Produktivitas VIII, PT.Binama Teknika, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta.

L

A

M

P

I

R

A

N

Jawaban responden untuk variable x
(Bonus)

No	variabel x										Total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
18	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35
19	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31

Jawaban responden untuk variable y

(Produktivitas kerja)

No	variabel y										Total	
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	35
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	35
8	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
19	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
20	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	25

Frequency Table

x1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	75.0	75.0	75.0
sangat setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	85.0	85.0	85.0
sangat setuju	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	15	75.0	75.0	80.0
sangat setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	80.0	80.0	80.0
sangat setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	60.0	60.0	60.0
sangat setuju	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	90.0	90.0	90.0
sangat setuju	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	75.0	75.0	75.0
sangat setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	85.0	85.0	85.0
sangat setuju	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	80.0	80.0	80.0
sangat setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

x10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	75.0	75.0	75.0
sangat setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Frequency Table

y1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	70.0	70.0	70.0
sangat setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	80.0	80.0	80.0
sangat setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	14	70.0	70.0	75.0
sangat setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	16	80.0	80.0	85.0
sangat setuju	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	14	70.0	70.0	75.0
sangat setuju	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	5.0	5.0	5.0
Setuju	13	65.0	65.0	70.0
sangat setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	15	75.0	75.0	85.0
sangat setuju	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

v8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	10.0	10.0	10.0
Setuju	14	70.0	70.0	80.0
sangat setuju	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	70.0	70.0	70.0
sangat setuju	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

y10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	60.0	60.0	60.0
sangat setuju	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	20

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.442	1	1.442	7.732	.012 ^b
Residual	3.358	18	.187		
Total	4.800	19			

a. Dependent Variable: y10

b. Predictors: (Constant), totalx

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.139	1.177		.119	.907
	totalx	.102	.037	.548	2.781	.012

a. Dependent Variable: y10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	60.95	30.050	.675	.913
x2	61.05	30.471	.725	.913
x3	61.05	30.366	.544	.916
x4	61.00	31.053	.506	.916
x5	60.80	29.537	.686	.912
x6	61.10	32.305	.325	.919
x7	60.95	31.208	.429	.918
x8	61.05	32.155	.300	.920
x9	61.00	30.421	.651	.913
x10	60.95	30.892	.496	.917
y1	60.90	30.937	.455	.918
y2	61.00	30.105	.725	.912
y3	61.00	30.316	.512	.917
y4	61.10	29.674	.752	.911
y5	61.00	29.368	.687	.912
y6	60.95	28.682	.773	.910
y7	61.15	30.661	.463	.918
y8	61.10	29.358	.647	.913
y9	60.90	29.779	.689	.912
y10	60.80	30.589	.485	.917

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.262	.432

a. Predictors: (Constant), totalx

ABSTRAK

Heri Suprianto 2018 MANAJEMEN. Pengaruh Pemberian bonus Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Reyhan Alkesindo Makassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Samsul Rizal.

Penelitian dilakukan dengan maksud mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian bonus terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Reyhan Alkesindo Makassar. Sumber data di dapat dari pt reyhan alkesindo makassar dan objek penelitian dilakukan langsung pada pimpinan, manajer, dan karyawan, serta analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Dari hasil menunjukan bahwa variabel pemberian bonus (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di tunjukan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,707 . Angka ini menunjukan bahwa variabel bonus (X) yang digunakan dalam persamaan regresi memberikan ko0ntribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 50%. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reyhan Alk4esindo Makassar

Kata kunci : *pemberian bonus*