

**PENGARUH BONUS DAN TUNJANGAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
PADA PT. RODA MAS BAJA INTI  
DI MAKASSAR**

**ROSKINENG  
105 720 420 113**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**PENGARUH BONUS DAN TUNJANGAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA  
PADA PT. RODA MAS BAJA INTI  
DI MAKASSAR**

**ROSKINENG  
105 720 420 113**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Roda mas Baja Inti di Makassar**

Nama Mahasiswa : **ROSKINENG**

Stambuk : 105 720 420 113

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari jumat, tanggal 13 oktober 2017 pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Oktober 2017

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Andi Supatempo, SE., MM  
NIDN : 0921037201

Pembimbing II



Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak. CA  
NIDN : 0930098801

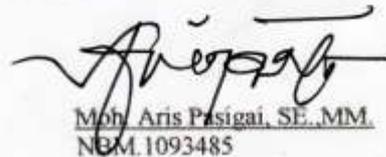
Mengetahui :

Dekan,



Ismail Rasulong, SE., MM.  
NBM. 903078

Ketua Jurusan,



Moh. Aris Pasigai, SE., MM.  
NBM. 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0012/SK-Y/61201/091004//2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jumat, 13 Oktober 2017 M/23 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

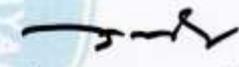
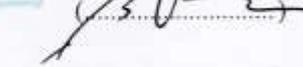
Makassar, 13 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM  
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.   
2. Ismail Rasulong, SE, MM.   
3. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.   
4. Muh. Nur R, SE, MM. 

## **ABSTRAK**

**Roskineng, 2017.** Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar (Pembimbing Andi Mappatompo, dan Muchriana Muchran)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

Dari hasil analisis persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa bonus dan tunjangan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar. Dari hasil pengujian regresi maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar adalah bonus, alasannya karena variabel bonus memiliki *standardized coefficient* (*beta*) yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel tunjangan.

**Kata Kunci : Bonus, Tunjangan dan Produktivitas Tenaga Kerja**

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, salam dan shalawat kepada Nabi besar Muhammad SAW, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dari lubuk hati yang paling dalam serta sembah sujud kupersembahkan kepada orang tuaku yang tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah melahirkan, membesarkan serta mendidik dengan do'a tulus ikhlas dan curahan kasih sayang yang tidak putus-putusnya diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga surga jualah balasannya.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, dorongan serta petunjuk dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membimbing dan membekali ilmu pengetahuan semasa penulis melakukan perkuliahan hingga selesainya studi ini

4. Bapak Dr. Andi Mappatempo., SE., MM dan Ibu Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak, CA masing-masing pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Universitas Muhammadiyah Makassar atas bantuannya selama dalam perkuliahan.
6. Bapak pimpinan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data-data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
7. Teman-teman sejawad yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu semoga segala amal kebbaikannya mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu Wataalah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena banyak hal yang diluar kemampuan dan jangkauan pemikiran penulis. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan isi skripsi ini. Semoga Allah SWT, memberikan berkah dan rahmat yang berlipat ganda. Amin .....

Makassar, Mei 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	i
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	5
A. Tinjauan Pustaka .....	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2. Pengertian Bonus .....	14
3. Pengertian Tunjangan .....	17
4. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan ....	20
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Pikir .....	27
D. Hipotesis .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	29
A. Desain dan Pendekatan Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	29

D. Metode Pengumpulan Data .....	31
E. Jenis dan Sumber Data .....	32
F. Definisi Operasional Variabel .....	32
G. Metode Analisis Data .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>36</b>
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	36
B. Struktur Organisasi .....	36
C. Uraian Tugas .....	38
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Identitas Responden.....	44
B. Deskripsi Variabel yang diteliti .....	47
C. Pengujian data Validitas dan Reliabilitas .....	52
D. Analisis Pengaruh Bonus dan Tunjangan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja .....	54
E. Pengujian Hipotesis .....	57
F. Pembahasan .....	57
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran-Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 5.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden ..... 43
Tabel 5.2	Deskripsi Usia Responden ..... 44
Tabel 5.3	Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan ..... 45
Tabel 5.4	Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja ..... 46
Tabel 5.5	Deskripsi Responden mengenai Bonus ..... 47
Tabel 5.6	Deskripsi Responden mengenai Tunjangan ..... 49
Tabel 5.7	Deskripsi Responden mengenai Produktivitas Tenaga Kerja .... 50
Tabel 5.8	Uji Validitas atas Variabel Penelitian ..... 52
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian ..... 53
Tabel 5.10	Hasil Pengolahan Data SPSS Release 24 atas Variabel Bonus, Tunjangan dan Produktivitas Tenaga Kerja ..... 54
Tabel 5.11	Model Summary dalam Olahan Data SPSS 24 ..... 55

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.....	36

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

1. Ridhollah fi Ridhhowalidain  
Ridho Allah adalah ridho orang tua (HR. Bukhori Muslim)
2. Jangan mati sebelum mati
3. tak selamanya yang cepat itu baik dan tak selamanya yang lambat itu buruk.

### **Persembahan :**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Cili, Ibunda Maneng dan kakakku yang selalu mendoa'akan dan memotivasi saya
2. Seluruh pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya sebagai suatu organisasi yang merupakan salah satu bentuk dari usaha partisipasi anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan, akan berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berusaha meningkatkan daya saing perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dalam menghadapi persaingan dan demi kelangsungan hidupnya, maka di dalam perusahaan diperlukan pemanfaatan yang baik antara faktor-faktor yang terdapat di dalam perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan harus berupaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan asset utama dan memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya, karena manusia merupakan faktor yang unik, dinamis, mempunyai akal dan hati nurani, keinginan dan kepribadian yang berbeda-beda sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda-beda untuk masing-masing individu.

Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, maka perusahaan mengharapkan supaya karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal diperlukan kerja yang optimal, oleh karena itu perlu adanya dorongan dan rangsangan oleh sesuatu, dalam hal ini perangsang itu berupa bonus dan tunjangan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik meningkatkan produktivitas kerjakaryawan adalah dengan menghubungkan bonus dan tunjangan. Jika program bonus dan tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. (Yunus, 2010: 35)

PT. Roda Mas Baja Inti yang bergerak di bidang produksi bahan bangunan, seperti: besi beton, siku, ulir, pipa air, nako, plat bordes, canal, eternit, asbes gelombang, genteng tilux, not kawat licin, kawat las duri, beton dan paku. Namun dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada satu jenis produksi yaitu besi beton, dimana dalam produksi besi beton mengalami peningkatan setiap tahunnya, menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan motivasi atau pendorong semangat kerja karyawan yakni dengan memberikan bonus dan tunjangan, tapi hal ini belum mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dengan adanya fenomena maka perlunya perusahaan meninjau kembali pemberian bonus dan tunjangan sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar peranan bonus dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar “

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah bonus berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar ?
2. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bonus terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian mengenai analisis hubungan tunjangan dan bonus terhadap kinerja karyawan antara lain:

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pemberian bonus dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam pemberian bonus dan tunjangan yang baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **c. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan perbandingan atau bahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan oleh pihak lainnya yang berminat pada bahasan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan asset perusahaan yang merupakan faktor sentral bagi setiap perusahaan. Perusahaan didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci strategis dalam semua kegiatan lembaga atau perusahaan.

Dalam kenyataannya rencana sumber daya manusia dikembangkan secara terpisah. Rencana sumber daya manusia umumnya dipersiapkan dan dipertimbangkan secara terpisah dari keseluruhan strategi bisnis. Padahal faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia. Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manus<sup>5</sup> mikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Agar diperoleh pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih jelas, berikut ini dikemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya manusia menurut beberapa ahli yaitu menurut pendapat Marwansyah (2012 : 3) bahwa : Manajemen

sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif.

Wirawan (2015 : 2) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi“. Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan. Efektivitas dan efisiensi sumber-sumber organisasi lainnya hanya dapat dicapai kalau sumber daya manusianya berkualitas.

Sunyoto (2015 : 1) mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disamping itu faktor lain seperti aktiva dan modal“. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan: “Kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi atau perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Torang (2013 : 186)“. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik“.

Sutrisno (2014 : 5) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang

secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang mengutarakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia dengan personal (Personalia, ke karyawanan dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Flippo *Principle of Personal Management* (2010 : 5) menyatakan bahwa: “Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah merupakan gabungan dari fungsi-fungsi operatif di bidang sumber daya manusia“.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud yaitu:

a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Fungsi ini berhubungan dengan usaha untuk mendapat tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan, penentuan calon karyawan, mengadakan seleksi dan penempatan karyawan.

b. Pengembangan (*development*)

Fungsi manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kecakapan tenaga kerja yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan intensif, yang sudah ada dengan jelas memberikan latihan insentif, sehingga diharapkan dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi

yang dituntut akan keahlian tertentu serta dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan cara kerja yang efisien.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi berfungsi dalam kaitannya dengan inti pembahasan mengenai penetapan balas jasa yang wajar dan dirasakan adil oleh setiap pekerja, sehingga diharapkan adanya motivasi dalam diri tiap pekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

d. Intergrasi (*integration*)

Fungsi ini merupakan upaya kepentingan antara pihak majikan balas jasa maupun harga diri kemudian dicarikan penyelesaian guna tercapainya suasana aman dan tenteram.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan pengrealisasian dari empat fungsi terdahulu dalam usaha untuk mempertahankan, memelihara dan memperbaiki kondisi dari pada pekerja.

f. Pemutusan hubungan (*separation*)

Pemutusan hubungan berfungsi untuk memutuskan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat, sebab masalah ini dapat saja terjadi karena satu dan lain hal dalam pemutusan hubungan ini pula harus sesuai dengan ketentuan serta menjamin agar warga masyarakat yang dikembalikan berada dalam keadaan yang sebaik-baik mungkin.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasibuan (2014 :21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Berikut ini diuraikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut pendapat Hasibuan (2014 : 21) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan. Program kekaryawanan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kekaryawanan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Rivai (2014 :14) Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan manajemen sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang mengfokuskan diri pada manajemen sumber daya manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

##### a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)
- 3) Pengarahan (*directing*)
- 4) Pengendalian (*controlling*)

##### b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja
- 2) Kompensasi
- 3) Pengintegrasian
- 4) Pemeliharaan
- 5) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan. Aspek lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan

masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju terciptanya efektifitas, efisiensi, produktifitas dan kinerja perusahaan.

## **2. Pengertian Bonus**

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer anda; dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang ia harapkan.

Ekspektasi prestasi individu dan kelompok adalah sangat sulit untuk ditentukan, karena bisa jadi mereka terlalu ambisius atau terlalu mudah untuk dicapai. Yang terbaik adalah para karyawan menentukan tujuan pencapaian untuk tahun depan setelah hasil tahun ini diketahui. Tapi, manajer sebaiknya menghindari godaan untuk mendasarkan tujuan pencapaian para karyawan pada tahun prestasi yang luar biasa. Jika itu terjadi, maka karyawan dan manajer bisa mengalami kekecewaan. Para manajer juga memberikan bonus-bonus diskresioner, yaitu bonus-bonus yang tidak terikat kepada target pencapaian formal, saat menentukan tujuan pencapaian formal menjadi terlalu sulit.

Bergantung kepada program bonus dan jabatan anda dalam organisasi, bonus anda mungkin ditentukan bukan hanya oleh prestasi anda sendiri, tapi juga oleh prestasi tim atau kelompok kerja anda. Dalam beberapa program bonus, perusahaan harus mencapai targetnya sendiri jika para karyawan ingin mendapatkan bonus. Contohnya, perusahaan mungkin harus mencapai minimal penerimaan bersih tertentu, atau kepuasan pelanggan pada level tertentu, atau posisi kompetitif tertentu di dalam pasar.

Bonus-bonus insentif tahunan dimaksudkan sebagai sarana motivasional. Mereka didesain untuk memberi penghargaan kepada para karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dan untuk memberikan hasil yang superior. Tapi perusahaan perlu berhati-hati dalam menetapkan tujuan atau target kepada para karyawannya. Jika tujuan atau target yang diberikan kepada para karyawan tidaklah realistis, maka kedua belah pihak bisa mengalami kekecewaan. Karyawan merasa kecewa dengan perlakuan perusahaan, dan perusahaan pun nantinya akan mendapatkan kekecewaan karena lama-kelamaan produktivitas para karya.

Menurut Siagian (2012:268) mengatakan bahwa bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa bonus merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sarwoto (2011: 155) mendefinisikan bahwa bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sudah sewajarnya mendapatkan bonus. Bonus yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012 : 89) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan bahwa banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan,

setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

### **3. Pengertian Tunjangan**

Tunjangan merupakan setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Pada, tingkatan tinggi seperti manajer senior, perusahaan biasanya memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 2012 : 101).

Secara umum tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh suatu lembaga baik negeri maupun swasta kepada para anggotanya dimana tunjangan tergolong sebagai remunerasi finansial tidak langsung yang diberikan dalam rangka memenuhi kepuasan dan ketenangan berikut.

Tunjangan (menurut Simamora (2006 : 157) adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham pada tingkatan tinggi, seperti manajer senior, perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.

Tulus (2013:151), mengatakan tunjangan (benefit) adalah : unsur-unsur kompensasi dimana nilai rupiah langsung bagi karyawan individual dapat dengan mudah diketahui secara pasti. Jadi, tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Tunjangan meliputi

hal-hal seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, pensiun, cuti yang dibayar, dan fasilitas penitipan anak. Disamping gaji, kompensasi juga meliputi cakupan tunjangan-tunjangan (benefits). Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

Tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tujuan utama dari tunjangan adalah untuk membuat individu mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo, 2010). Pemberian tunjangan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu dapat memberikan manfaat yang besar bagi lembaga maupun organisasi publik maupun swasta. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan adalah:

- a. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif;
- b. Memperbaiki semangat dan kesetiaan tenaga kerja;
- c. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja;
- d. Memperbaiki hubungan masyarakat;
- e. Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial;
- f. Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas maka salah satu faktor yang penting perlu diperhatikan oleh manajer adalah pemberian tunjangan bagi karyawan yakni tunjangan kesejahteraan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberi keuntungan baik juga bagi lembaga.

Jenis-Jenis Tunjangan antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan Tahunan dan tunjangan Transportasi

Menurut Simamora (2006) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut:

- a. Meningkatkan moral tenaga kerja
- b. Memotivasi tenaga kerja
- c. Meningkatkan kepuasan kerja
- d. Memikat tenaga kerja baru
- e. Mengurangi perputaran tenaga kerja
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
- h. Meningkatkan keamanan tenaga kerja
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
- j. Meningkatkan citra lembaga/organisasi dikalangan tenaga kerja

Program tunjangan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuannya disusun dengan teratur untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi tunjangan yang optimal, langkah-langkah yang bisa di gunakan antara lain sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item tunjangan
- b. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yangtersedia guna mengikuti semua biaya tunjangan untuk periode mendatang.
- c. Menentukan preferensi kepada setiap item tunjangan yakni, preferensi tenaga kerja dan preferesi manajemen.
- d. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai tunjangan. Orang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item tunjangan preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket tunjangan.

#### **4. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Widodo (2015 : 219) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Produktivitas merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimasukkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuan waktu. Arfida (2013:35) produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila :

- a. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama.
- b. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan,
- c. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan ketrampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja,

pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total.

Sutrisno (2014 : 99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sunyoto (2015 : 202) mengatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknik produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika diekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Sedangkan pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut system pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah

kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana = Hasil dalam jam-jam yang standar

: Masukan dalam jam-jam waktu.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2012 : 24-25).

Menurut Wignjosoebroto, (2000 :25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output/input (measurable)} + \text{input (invisible)}.$$

Invisible input meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja.

Untuk mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja manusia, operator mesin, misalnya, maka formulasi berikut bisa dipakai untuk maksud ini, yaitu:

Produktivitas = total keluaran yang dihasilkan.

Tenaga Kerja jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan Di sini produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (man-hours), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang dipekerjakan dapat terdiri dari tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung, akan tetapi biasanya meliputi keduanya.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perludilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode

pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2012 : 262).

Menurut Simamora (2006: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu antara lain:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan pembandingan dalam penelitian ini, seperti yang diuraikan berikut ini :

Dita Febriyani (2012) Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Hubungan antara bonus dan produktivitas kerja karyawan sangat kuat (2) Tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Bonus dan Tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Felicya Feronika (2017) Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Clinic Kecantikan. Hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik

kesimpulan bahwa Variabel Bonus memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Iklim Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Variabel Bonus dan Iklim Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Reski Yunus Hapsari (2010) Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. AR-Rahman Pajang Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dan tunjangan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Endah Purnamasari (2012) Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Galuh Ciamis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Hubungan antara Bonus dan produktivitas kerja karyawan sangat kuat (2) Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Bonus dan Tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

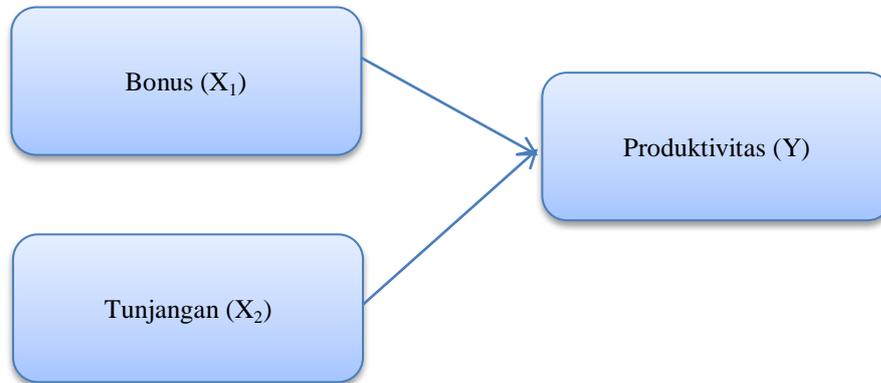
Yanti Simarmata (2013) Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah lembur, bonus dan cuti secara parsial dan simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kata Kunci: upah lembur, bonus, pengambilan cuti, produktivitas kerja.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pemikiran adalah pondasi utama dimana sepenuhnya penelitian itu ditujukan, dimana hal ini merupakan hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan survey, Kuncoro, (2012:52). Penelitian ini terdapat dua variabel

independen yaitu bonus, dan tunjangan, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas, seperti yang digambarkan dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



#### D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas kerja dapat diilustrasikan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Roda mas Baja Inti di Makassar .
2. Diduga bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Roda mas Baja Inti di Makassar .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:543), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

PT. Roda Mas Baja Inti berlokasi di Jalan Raya Kima 2 Kawasan Industri Makassar Kav R/1-3 Daya, Biringkanaya Makassar. Alasan memilih PT. Roda Mas Baja Inti dalam penelitian ini adalah karena perusahaan tersebut menerima penulis untuk mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dalam penulisan skripsi. Sedangkan waktu yang digunakan selama penelitian diperkirakan kurang lebih satu bulan lamanya.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Data populasi yang digunakan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar” adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar yang berjumlah sebanyak 105 orang.

29

##### **2. Sampel**

Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode acak yang berarti semua populasi terdaftar untuk menjadi sampel, dengan demikian maka yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT. Roda Mas Baja Inti berpeluang untuk

dijadikan sampel yakni sebanyak 105 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah dapat ditentukan dengan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,10)^2}$$

$$n = 2,05$$

$n = 51,21$  atau dibulatkan menjadi 51 responden

Sedangkan metode sampling yang dilakukan adalah penentuan sampel random sampling. Sampel random sampling adalah teknik yang menggunakan/mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011).

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

##### **1. Observasi**

Observasi yaitu teknik yang digunakan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yakni dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu proses atau cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan atau peninjauan secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

### 3. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan terbuka, yaitu model pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Untuk memperoleh informasi/data yang diperlukan, maka digunakan jenis data yang merupakan penunjang dalam analisis pembahasan yaitu berikut :

### **1. Jenis Data**

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan tertulis yang mendukung penelitian ini.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, serta data-data numerik lainnya baik yang telah diolah maupun belum diolah.

### **2. Sumber Data**

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara dengan berbagai pihak yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan data yang diperlukan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian ini, hasil kuesioner yang dilakukan serta data lainnya yang dapat mendukung pembahasan.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Bonus ( $X_1$ ) adalah insentif yang diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Indikator variabel bonus adalah :
  - a. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja

- b. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan
    - c. Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan
- 2. Tunjangan ( $X_2$ ) adalah kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Indikator variabel tunjangan adalah :
  - a. Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan
  - b. Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.
  - c. Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan
- 3. Produktivitas ( $Y$ ) merupakan hubungan antara kelyaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Indikator variabel produktivitas adalah :
  - a. Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya
  - b. Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya
  - c. Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan

#### **G. Metode Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan atau meng-gambarkan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Uji Instrumen penelitian
 

Uji instrumen penelitian dapat dilakukan dengan cara :

  - a. Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan butir instrument penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu

instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30. Sugiyono (2011 : 59)

- b. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian: pengujian reliabilitas terhadap butir instrument penelitian yang *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,60. Ghozali (2013 : 133)
3. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis untuk mengetahui pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sunyoto (2013 : 119) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja kerja karyawan

X<sub>1</sub> = Bonus

X<sub>2</sub> = Tunjangan

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

- a. Pengujian secara parsial (uji t)

Menurut Kuncoro (2012 : 238) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

1) H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0, maka X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> tidak berpengaruh terhadap Y.

2) H<sub>a</sub> : b<sub>i</sub> ≠ 0, maka X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap Y. sebelum mengetahui besarnya koefisien determinasi, terlebih dahulu ditentukan berapa koefisien korelasinya ( $r$ ).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Roda Mas Baja Inti Makassar, didirikan pada tahun 1992, adalah perusahaan yang memproduksi bahan-bahan bangunan seperti; paku, fiber semen gelombang, fiber semen rata (eternit), nok, genteng fiber semen, kawat licin, kawat duri, kawat beton, potongan wire rod (besi beton), dll.

PT. Roda Mas Baja Inti dilengkapi dengan mesin-mesin pendukung yang modern, tenaga kerja yang terampil dan profesional dalam memberi pelayanan serta menyediakan produk berkualitas tinggi. Produksi PT. Roda Mas Baja Inti tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri tetapi juga diproyeksikan untuk ekspor ke mancanegara. PT. Roda Mas Baja Inti selalu siap melayani kebutuhan akan bahan-bahan bangunan berkualitas tinggi. Komitmen PT. Roda Mas Baja Inti adalah : Menyediakan yang terbaik untuk meraih kepercayaan.

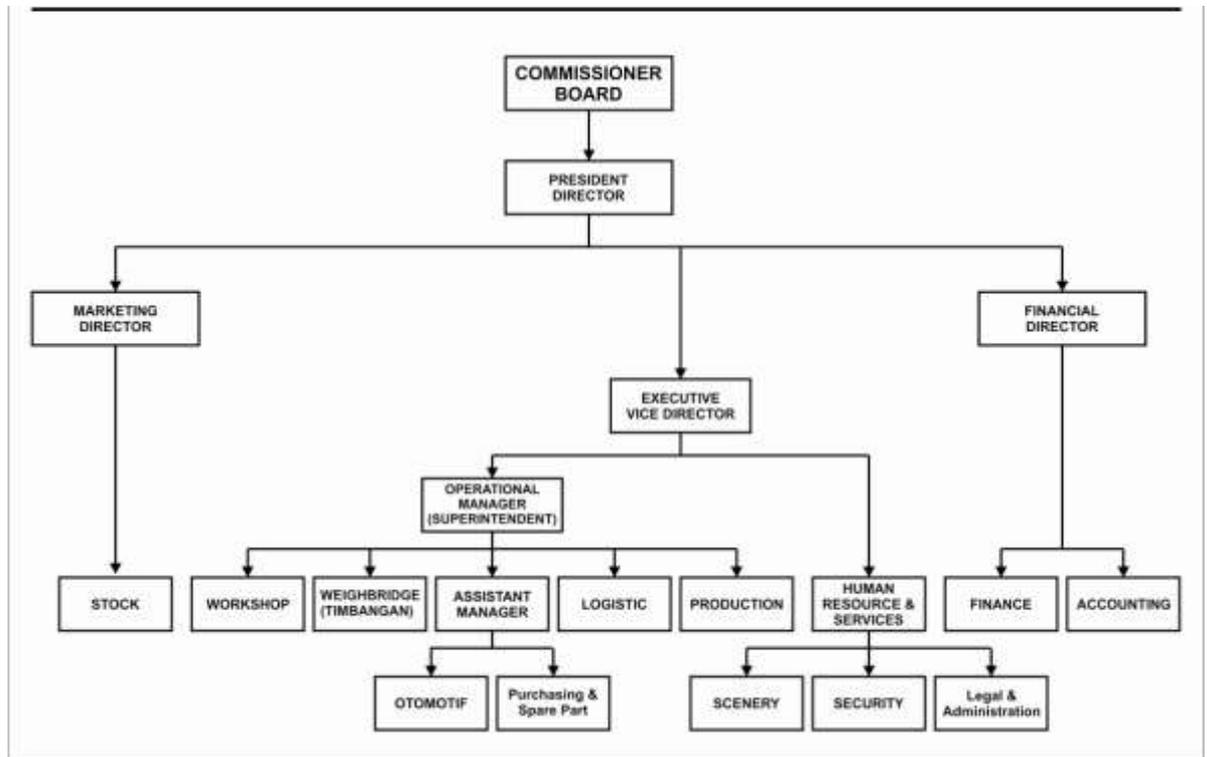
#### **B. Struktur Organisasi**

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya memerlukan adanya struktur organisasi yang baik sebagai suatu penuntun arah dan sebagai wadah terlaksananya kegiatan organisasi. Selain itu, juga berfungsi untuk menjelaskan tentang wewenang, tugas, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian sehingga dapat tercapai suatu koordinasi yang baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya.

PT. Roda Mas Baja Inti menerapkan struktur organisasi dengan struktur organisasi menurut divisi, karena pada perusahaan ini pengaturan tugas berdasarkan departemen-departemen yang ada dan pengambilan keputusan sesuai dengan rantai komando (garis tidak putus dari wewenang yang terentang dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa melapor ke siapa), sehingga siapa harus mel: 36 siapa tampak jelas.

Berikut ini akan disajikan struktur organisasi PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar yang dapat dilihat pada skema berikut :

SKEMA 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI PT. RODA MAS BAJA INTI  
DI MAKASSAR



Sumber : PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar

### C. Uraian Tugas

Berikut ini akan diuraikan pembagian tugas, tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing bagian yang ada diperusahaan tersebut yaitu:

#### 1. *Commissioner Board* (Dewan Komisaris)

Uraian tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris, adalah:

- a. Sebagai pemberi modal utama bagi perusahaan.
- b. Menyelenggarakan rapat umum pemegang saham untuk menentukan kebijakan perusahaan di tahun yang akan datang.
- c. Memberikan saran bagi perusahaan.

#### 2. *Presiden Direktur*

Uraian tugas dan tanggung jawab Presiden Direktur, adalah:

- a. Bertugas mengangkat dan memberhentikan Dewan Direksi.
- b. Memberikan petunjuk terhadap berbagai rencana dan tujuan perusahaan.
- c. Mengawasi dan mengontrol dan memeriksa perkembangan perusahaan.
- d. Berhak meminta pertanggungjawaban atas hasil kerja Direktur.

### **3. Direktur Pemasaran (*Marketing Director*)**

Uraian tugas dan tanggung jawab Direktur Pemasaran, adalah:

- a. Mengkoordinir kegiatan unit yang dibawahinya sehingga dapat bekerja dengan efisien sesuai dengan tujuan dan kebijakan perusahaan.
- b. Menyusun strategi pemasaran dan menentukan target penjualan yang harus dicapai perusahaan dalam periode tertentu.
- c. Melaporkan laporan hasil pemasaran dan penjualan kepada Presiden Direktur.

Marketing Direktor, membawahi :

- Bagian Stock berfungsi untuk mengawasi keamanan gudang secara langsung, baik gudang suku cadang maupun gudang produksi, serta mengawasi ketertiban penyusunan barang-barang yang ada di dalam gudang tersebut.

### **4. *Executive Vice Director***

- a. Bertugas membantu dan memberi saran kepada presiden direktur.
- b. Bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh tim-tim yang ada dalam perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya Executive Vice Director, membawahi :

#### **a. Operational Manager**

- 1) Mempersiapkan, merawat, meninjau pedoman mutu.

- 2) Melaporkan kepada direktur utama mengenai kinerja sistem manajemen mutu.
- 3) Meningkatkan pentingnya memenuhi persyaratan pelanggan diseluruh jajaran perusahaan.
- 4) Bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan operasional

Dalam menjalankan tugasnya Operational Manager, membawahi :

**1) Workshop**

Bagian Workshop bertugas mengembangkan technical skill mekanik melalui pelaksanaan training sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan yang ada untuk meningkatkan mutu pelayanan.

**2) Weighbridge (Timbangan)**

Bagian ini bertugas untuk mengukur bahan besi.

**3) Assistant Manager**

- a. Merencanakan serta merumuskan program perencanaan dan pengembangan perusahaan.
- b. Melakukan pembinaan dan memberikan instruksi yang disertai dengan pengawasan melekat.
- c. Mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan.

Dalam menjalankan tugasnya Assistant Manager, membawahi :

a) **Otomotif**

Bertanggungjawab terhadap perawatan mesin kendaraan.

b) **Purchasing & Spare Part**

- 1) Bertanggungjawab atas kelancaran pembelian hal-hal demi menunjang kelancaran proses produksi dan fasilitas usaha perusahaan
- 2) Menyusun program kerja dalam bidang pembelian
- 3) Memeriksa realisasi pembelian fasilitas usaha perusahaan
- 4) Melakukan konsolidasi organisasi dengan pimpinan bagian produksi

**4) *Logistic***

Bertugas merencanakan, mengkoordinir, dan mengawasi pelaksanaan prosedur pengadaan dan manajemen pergudangan.

**5) *Production***

- a) Bertanggungjawab atas operasionalisasi perusahaan, khususnya dalam bidang produksi
- b) Mengadakan konsolidasi yang berkaitan dengan masalah produksi, dengan bagian keuangan, bagian pembelian, bagian pemasaran dan bagian hubungan masyarakat.

**b. *Human Resource & Service***

- 1) Membuat perencanaan penerimaan karyawan (*Main Power Planing*) sesuai kebutuhan dari setiap departemen.
- 2) Mengatur tata cara proses penerimaan karyawan, mulai dari mencari karyawan sampai dengan serah terima karyawan, dari bagian HRD ke departemen yang meminta.
- 3) Mengatur tata cara pelaksanaan pelatihan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dari masing-masing departemen.

- 4) Mengukur dan menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan "*Job Description*".

Dalam menjalankan tugasnya *Human Resource & Service*, membawahi :

- 1) ***Scenery***

Tugas dari bagian *Scenery* adalah mencetak produk yang akan dibuat.

- 2) ***Security***

- a) Sebagai koordinator dan bertanggung jawab penuh terhadap keamanan dan ketertiban serta keselamatan dalam kawasan.
- b) Mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan aparat keamanan diluar dan didalam kawasan.
- c) Melakukan koordinasi terhadap penyelenggaraan pemantauan lingkungan kawasan dan sekitarnya.

- 3) ***Legal & Administration***

- a) Bertanggung jawab dalam pengurusan segala hal yang berhubungan dengan legalitas perusahaan.
- b) Mengawasi tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh para distributor serta mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

## 5. ***Financial Director***

*Financial Director* bertugas membuat laporan keuangan setiap bulan dan setiap tahun, kemudian di sampaikan kepada Dewan Komisaris.

- a. ***Finance***

- 1) Mengawasi *cash flow* perusahaan dan menangani langsung segala jenis transaksi dalam perusahaan termasuk relasi dengan bank.
- 2) Mengawasi penagihan invoice dan juga purchasing bahan baku.

**b. *Accounting***

- 1) Menerima dan memproses faktur dari pemasok.
- 2) Memproses seluruh transaksi penjualan dan pembelian perusahaan.
- 3) Melakukan penagihan piutang dagang kepada pelanggan.
- 4) Membuat laporan keuangan secara berkala.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Identitas Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar, dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar yang ditentukan sebanyak 51 orang karyawan.

Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat diketahui profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun karakteristik responden dapat dikelompokkan menurut :jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama bekerja. Pengidentifikasi karakteristik responden dilakukan untuk memudahkan dalam mengelompokkan responden. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diuraikan mengenai identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Deskripsi jenis kelamin responden

Deskripsi profil responden menurut jenis kelamin yaitu menggambarkan profil responden yang dapat dikelompokkan dalam dua kategori yakni : responden pria dan wanita. Pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekwensi	
		Orang	%
1.	Pria	36	70,6
2.	Wanita	15	29,4
		51	100,0

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel 5.1, yakni deskripsi profil responden menurut jenis kelamin, dimana dari 51 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka terlihat proporsi responden yang terbesar adalah responden yang berjenis kelamin pria yakni sebanyak 36 orang (70,6%), sedangkan wanita sebanyak 15 orang (29,4%). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar adalah karyawan pria.

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia responden merupakan tingkatan umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan usia responden dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu usia antara 21-25 tahun, usia 26-30 tahun serta usia antara 31-30 tahun. Oleh karena itulah dapat disajikan hasil pengelompokan responden berdasarkan usia yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Deskripsi 43 responden

No.	Usia Responden	Frekwensi	
		Orang	%
1.	21-25 tahun	7	13,7
2.	26-30 tahun	23	45,1
3.	31-50 tahun	21	41,2
		51	100,0

Sumber : Lampiran SPSS

Dari data mengenai deskripsi responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa dari 51 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka tingkat prosentase umur responden yang terbesar adalah berusia antara 26-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (45,1%), diikuti oleh responden yang mempunyai usia antara 31-50 tahun yakni sebanyak 21 orang (41,2%) dan yang terkecil adalah responden dengan usia antara 21-25 tahun yakni sebanyak 7 orang

(13,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar adalah berusia produktif yakni usia antara 26-30 tahun.

### **3. Deskripsi jenjang pendidikan responden**

Deskripsi jenjang pendidikan responden menguraikan tingkat pendidikan yang dimiliki responden, oleh karena itulah akan disajikan deskripsi jenjang pendidikan responden yang dapat dilihat melalui tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.3  
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekwensi	
		Orang	%
1.	SMA	10	19,6
2.	D3	14	27,5
3.	Sarjana (S1)	27	52,9
		51	100,0

*Sumber : Lampiran SPSS*

Tabel 5.3 yakni deskripsi jenjang pendidikan responden, menunjukkan bahwa tingkat proporsi pendidikan responden yang terbesar adalah sarjana (S1) dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (52,9%), diikuti oleh responden yang lulusan D3 yakni sebanyak 14 orang (27,5%), dan yang terkecil adalah responden yang lulusan SMA dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (19,6%). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar adalah lulusan sarjana.

#### **4. Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dikelompokkan dalam 3 kategori, yakni kurang dari 2 tahun, masa kerja antara 2-5 tahun dan masa kerja di atas dari 5 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4  
Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Responden	
		Orang	%
1.	> 2 tahun	9	17,6
2.	2-5 tahun	18	35,3
3.	> 5 tahun	24	47,1
		51	100,0

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel 5.4 yakni deskripsi responden berdasarkan lama bekerja, maka didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja di atas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (47,1%), diikuti oleh responden yang mempunyai lama bekerja antara 2-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (35,3%), dan yang terakhir adalah responden yang mempunyai masa kerja dibawah dari 2 tahun dengan jumlah responden sebanyak 9 orang (17,6%). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar adalah sudah berpengalaman karena mempunyai lama bekerja di atas dari 5 tahun.

### **B. Deskripsi Variabel Yang Diteliti (Bonus dan Tunjangan)**

Deskripsi variabel yang diteliti adalah menguraikan atau menggambarkan variabel penelitian yang terdiri dari : bonus dan tunjangan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar. Adapun tanggapan responden mengenai bonus dan tunjangan dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### **1. Tanggapan Responden mengenai Bonus**

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan. Siagian (2012:268) mengatakan bahwa bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Ini menunjukkan bahwa bonus merupakan pemberian uang di luar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 51 orang karyawan pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar, maka hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5  
Deskripsi Responden mengenai Bonus

Pernyataan	Skor					Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	
Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	0	23 (45,1)	19 (37,3)	9 (17,6)	0	51 (100)
Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	0	21 (41,2)	17 (33,3)	10 (19,6)	3 (5,9)	51 (100)
Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan	0	9 (17,6)	25 (49)	11 (21,6)	6 (11,8)	51 (100)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini dapat dilihat untuk indikator pertama Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 23 orang (45,1%), indikator kedua Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan, sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 21 orang (41,2%), sedangkan indikator ketiga bahwa bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (49%).

## 2. Tanggapan Responden mengenai Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh suatu lembaga baik negeri maupun swasta kepada para anggotanya dimana tunjangan tergolong sebagai remunerasi finansial tidak langsung yang diberikan dalam rangka memenuhi kepuasan kerja. Menurut

Simamora (2006:157) bahwa tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, dimana perusahaan biasanya lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenai pajak sama sekali.

Adapun tanggapan responden mengenai tunjangan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6  
Deskripsi Responden mengenai Tunjangan

Pernyataan	Skor					Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	
Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan	0	1 (2)	25 (49)	22 (43,1)	3 (5,9)	51 (100)
Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.	0	10 (19,6)	11 (21,6)	22 (43,1)	8 (15,7)	51 (100)
Pemberian tunjangan mem-buat saya lebih loyal terhadap perusahaan	0	10 (19,6)	15 (29,4)	17 (33,3)	9 (17,8)	51 (100)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.6 yakni deskripsiresponden mengenai tunjangan, maka dari 51 orang responden yang diteliti didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 25 orang (49%), indikator kedua bahwa tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 22 orang (43,1%), sedangkan indikator ketiga bahwa pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (33,3%).

### 3. Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Tenaga Kerja

Sutrisno (2014 : 99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang. Produktivitas

adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Secara teknik produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika diekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Adapun tanggapan responden mengenai produktivitas tenaga kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7  
Deskripsi Responden mengenai Produktivitas Tenaga Kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah
	STS	TS	CS	S	SS	
Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0	3 (5,9)	22 (43,1)	20 (39,2)	6 (11,8)	51 (100)
Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	0	0	27 (52,9)	17 (33,3)	7 (13,7)	51 (100)
Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan	0	0	22 (43,1)	17 (33,3)	12 (23,5)	51 (100)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas tenaga kerja, maka dari 51 responden yang diteliti nampak didominasi oleh responden yang memberikan jawaban cukup setuju. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya, rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 22 orang (43,1%), indikator kedua Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju yakni sebanyak 27 orang (52,9%), sedangkan indikator ketiga bahwa saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, jawaban terbanyak responden adalah cukup setuju dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (43,1%).

### C. Pengujian Data Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur kecermatan dan keandalan instrumen (kuesioner) dalam pengumpulan data maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas yang akan digunakan.

#### 1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan menggunakan korelasi product moment yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:146) yakni dikatakan sah atau validnya instrumen penelitian apabila memiliki nilai r korelasi di atas dari 0,30.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka dapat disajikan hasil olahan data validitas atas instrumen penelitian dengan menggunakan model analisis korelasi yang dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Adapun hasil pengujian validitas untuk variabel bonus, tunjangan dan produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8  
Uji Validitas atas Variabel Penelitian

Variabel	Kode Indikator	<i>Corrected Item total Correlation</i>	Ket.
Bonus	X11	0,659	Valid
	X12	0,881	Valid
	X13	0,703	Valid
Tunjangan	X21	0,762	Valid
	X22	0,710	Valid
	X23	0,791	Valid
Produktivitas tenaga kerja	Y1	0,722	Valid
	Y2	0,635	Valid
	Y3	0,599	Valid

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 5.8 yakni hasil uji validitas dengan menggunakan *corrected item-total correlation* yang diolah dengan program SPSS versi 24 yang menunjukkan bahwa dari 9 item pertanyaan yang telah diuji, ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang di atas

dari 0,30 berarti kesimpulan yang dapat diambil bahwa semua item pertanyaan sah (valid) karena memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur suatu angket atau kuesioner apakah jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's alpha*, yaitu apabila nilai alpha hasil perhitungan dari SPSS 24 lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan pengujian reliabilitas yang selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Kode Indikator	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>
Bonus	X1	0,862	0,60
Tunjangan	X2	0,853	0,60
Produktivitas tenaga Kerja	Y	0,803	0,60

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Dari tabel 5.9 yakni hasil olahan data dengan variabel penelitian yakni bonus dan tunjangan terhadap produktivitas tenaga kerja, dimana dari 3 variabel independen dengan 6 item pernyataan dan 1 variabel dependen dengan 3 item pernyataan semuanya dapat dikategorikan reliabel, sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60, sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan andal (reliabel).

## D. Analisis Pengaruh Bonus dan Tunjangan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

### 1. Analisis Persamaan Regresi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh bonus ( $X_1$ ) dan tunjangan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh bonus ( $X_1$ ) dan tunjangan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar, maka terlebih dahulu diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa Y : merupakan produktivitas tenaga kerja,  $X_1$  merupakan bonus dan  $X_2$  merupakan tunjangan, dari persamaan regresi tersebut maka dapat disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 24, melalui tabel dibawah ini :

Tabel 5.10  
Hasil Pengolahan Data SPSS Release 24 atas Variabel Bonus, Tunjangan dan Produktivitas  
Tenaga Kerja

Variabel bebas	Variabel terikat	B	Beta	t	Sig	Ket
.Bonus	Produktivitas	.450	.526	4.886	.000	Sig
Tu.njangan	Produktivitas	.278	.336	3.120	.003	sig

Sumber : Lampiran SPSS

.Berdasarkan hasil pengolahan data koefisien regresi maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,345b_0 + 0,450X_1 + 0,278X_2$$

$$R = 0,717$$

$$R^2 = 0,515$$

$$F = 25,450 \quad sig = 0,000$$

Dari persamaan regresi tersebut maka diberikan penjelasannya sebagai berikut :

- a) Konstanta ( $b_0$ ) = 1.345 merupakan nilai constant, artinya jika bonus dan tunjangan constant, maka nilai produktivitas tenaga kerja sebesar 1,345 %.

- b) Nilai  $b_1 = 0,450$  diartikan bahwa apabila tanggapan responden mengenai bonus bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar sebesar 45%.
- c) Nilai  $b_2 = 0,278$  diartikan bahwa apabila tanggapan responden mengenai tunjangan bertambah 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar sebesar 27,8%.

## 2. Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut di atas maka diperoleh nilai  $R = 0,717$  yang menunjukkan bahwa nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 71,7% atau mendekati 1, hal ini berarti bahwa kedua variabel yaitu bonus dan tunjangan memiliki hubungan yang kuat atau nyata terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

Sedangkan nilai  $R^2$  (Determinan) = 0,515 atau 51,5%, menunjukkan bahwa variasi dari produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yakni bonus dan tunjangan sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. Pengujian Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , selain itu pula memiliki nilai probabilitas  $<$  dari nilai standar. Oleh karena itu hasil uji statistik t untuk setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Variabel bonus ( $X_1$ )

Dari hasil olahan data SPSS release 24 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bonus sebesar 4,886, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 (lampiran), karena  $t_{hitung} (4,886) > t_{tabel} (1,677)$  serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < \alpha < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa bonus

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

## 2. Variabel tunjangan ( $X_2$ )

Dari hasil olahan data SPSS release 24 maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel tunjangan sebesar 3,120, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 (lampiran), karena  $t_{hitung}$  (3.120) >  $t_{tabel}$  (1,677) serta memiliki nilai probabilitas  $0,003 < \alpha < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar.

## F. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif yaitu sebesar 0,526 serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas. Adapun teori yang mengatakan berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Siagian 2012:269). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyani (2012) bahwa pemberian bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif yaitu sebesar 0,336 serta memiliki nilai probabilitas  $0,003 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada PT. Roda Mas. Menurut Moekijat (2010:173) tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi dari teori tersebut belum tentu tunjangan

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2010) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah :

- 1) Bonus berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar. Artinya semakin baik bonus maka produktivitas akan semakin meningkat.
- 2) Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar. Artinya semakin baik tunjangan maka produktivitas akan semakin meningkat.

#### **B. Saran-Saran**

Saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah :

- 1) Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka disarankan agar pihak perusahaan dalam memberikan bonus kepada setiap karyawan hendaknya berdasarkan faktor prestasi kerja yang dicapai, selain itu didasarkan pada masa kerja karyawan.
- 2) Disarankan pula hendaknya pimpinan perusahaan PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar untuk memberikan tunjangan-tunjangan, seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, serta tunjangan pensiun (pesangon) bagi karyawan yang akan keluar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, 2013, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Almasdi, Yunus. 2010. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Endah Purnamasari. 2012. *Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PDAM Tirta Galuh Ciamis)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi
- Febriyani, Dita. 2012. *Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis)*. Skripsi Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- Felicya Feronika. 2017. *Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Clinic Kecantikan*. Jurnal Agora Vol. 5, No. 1, (2017) Surabaya
- Flippo, Edwin B. 2010, *Manajemen Personalialia*. Penerbit : Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad 2011. *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Reski Yunus Hapsari. 2010. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. AR-Rahman Pajang Surakarta*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas. Penerbit : C Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora. Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Komninsi (Mixed Methods)*. Cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sunyoto Danang, 2013, *Metode dan Instrumen Penelitian*, Ekonomi dan Binis, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Jakarta

- ,2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Pustaka Media Group. Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit :STIE YKPN.Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2012.*Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.Penerbit :Bumi Aksara, Jakarta
- Tulus Agus Moh. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Torang Syamsir, 2013, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Wignjosoebroto,S,2000. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*.Edisi pertama, cetakan Kedua, Penerbit Guna Widya, Surabaya.
- Wirawan, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Yanti Simarmata. 2013.*Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi Universitas Sumatra Utara Medan.



## PT RODA MAS BAJA INTI

JL. Dr Wahidin Sudirohusodo 211 (d/h Jl. Irian 119)  
Makassar 90173, Sulawesi Selatan, Indonesia  
Telp : (62-411) 361 5795 - 362 1990 Fax : 361 3730  
E-Mail : rmbiup@indosat.net.id

**PABRIK** : PAKLI, WIREMESH, KAWAT LICIN, KAWAT BETON, KAWAT DURI, BESI BETON, VIRKAN ULIR, VIRKAN EMBOS, PIPA TAMBANG, GOLLOW EMBOS, DLL

**DISTRIBUTOR** : BESI BETON, ULIR, SIKU, STRIP AS, NAKO, PLAT, PLAT BORDES, PLAT KAPAL, CANAL CNE UNE, INE, IWF, H. BEAM, PIPA AJIR, PIPA MEDIUM, PIPA HITAM, KAWAT LAS LION, DLL

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Melalui surat keterangan penelitian ini diberitahukan bahwa mahasiswa yang namanya disebutkan dibawah ini :

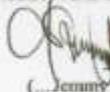
Nama Mahasiswa : ROSKINENG  
No. Stb. : 105 720 420 113  
Jurusan : MANAJEMEN  
Program Studi : S1  
Judul Skripsi : PENGARUH BONUS DAN TUNJANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. RODA MAS BAJA INTI Di MAKASSAR

Sehubungan dengan dikeluarkannya surat Keterangan Penelitian ini, maka kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas benar-benar telah mengadakan penelitian pada perusahaan kami dalam rangka penyelesaian tugas akhir akademik.

Demikianlah surat keterangan penelitian ini dikeluarkan dan kiranya dapat dipergunakan sebagaimana adanya.

Makassar, 14 September 2017

PT RODA MAS BAJA INTI

  
(...Jimmy Gautama...)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Roskineng  
Tempat/ TanggalLahir : Bua, 05 juni 1990  
JenisKelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Pemuda  
Email : [uckhye@rocketmail.com](mailto:uckhye@rocketmail.com)  
No.Telepon : 0823-9333-2386  
Nama Orang Tua  
Ayah : Cili  
Ibu : Maneng  
RiwayatPendidikan :  
1. SD Inpres 377 Tondong Tahun 1997-2003  
2. SMPN Satap 2 Tellu Limpoe Tahun 2007-2010  
3. SMK Negeri 1 Bungoro Tahun 2010-2013  
4. Sementara menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Ilmu Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sejak tahun 2013 sampai sekarang.