

PENGARUH BONUS DAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PNM MEKAAR REGION SURABAYA 1

Firda Nikmatul Auliya¹, Handy Aribowo²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

Email : firdanikmatulauliya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui apakah bonus berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mengetahui apakah jam Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui apakah bonus dan jam Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data kuisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 970 karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun di PT PNM Mekaar Region Surabaya 1. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini 91 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan alat analisis statustik IBM SPSS 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi liniear berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian (1) Variabel bonus berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. (2) Variabel jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan signifikan kurang dari 0,05. Artinya variabel waktu Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kerja karyawan (Y). (3) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel bonus dan jam kerja berpengaruh pada kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung berdasarkan tabel diatas adalah 88,578 (>f tabel 3,100) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Bonus, Jam Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research is to find out whether bonuses have an effect on employee work productivity, to find out whether working hours have an effect on work productivity, to find out whether bonuses and working hours have a simultaneous effect on employee work productivity. This type of research is quantitative research by collecting research questionnaire data. The population in this study was 970 employees who worked for more than 1 year at PT PNM Mekaar Region Surabaya 1. The sample was determined

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

using the Slovin formula so that the total sample in this study was 91 employees. This research method uses the statistical analysis tool IBM SPSS 25 through validity tests, reliability tests, classic assumption tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, T tests, F tests, coefficient of determination tests. Research results (1) The bonus variable has an effect on employee work productivity, proven by a significant value of less than 0.05. (2) The working hours variable has an effect on employee work productivity, proven by a significance of less than 0.05. This means that the working time variable (X2) has a positive and significant effect on the employee work variable (Y). (3) Simultaneously shows that the bonus variables and working hours have an effect on employee work. This is proven by the calculated F value based on the table above which is 88.578 (>f table 3.100) and the significance level is 0.000 <0.05.

Keywords : *Bonuses, Working Hours and Performance Productivity*

PENDAHULUAN

PNM Mekaar, yang merupakan BUMN yang bergerak di bidang pembiayaan dan jasa manajemen bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), telah memainkan peran signifikan dalam mendukung perekonomian keluarga melalui layanan keuangan yang ditujukan kepada perempuan kurang mampu. Dalam lingkup Region Surabaya 1, dengan 970 karyawan, penelitian ini menyoroti pentingnya strategi seperti pemberian bonus untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Pemberian bonus dianggap sebagai salah satu alat yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan asumsi bahwa bonus tersebut adil dan kompetitif. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa semakin banyak insentif yang diterima oleh manajer atau karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi, yang pada akhirnya berkontribusi pada profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di PNM Mekaar, khususnya di wilayah Surabaya, dan bagaimana strategi seperti pemberian bonus dapat diimplementasikan untuk mendorong efisiensi kerja yang lebih baik di antara karyawan.

Table 1.1 Komposisi Karyawan PNM Mekaar

Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	2022	2021	2020
SMA	15.190	11.895	22.744
SMK	13.691	14.452	15.189
Diploma	246	259	265
S1	1.350	1.098	364
Total	30.477	27.704	38.562

Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	2022	2021	2020
17-20 tahun	10.775	11.884	20.107
21-25 tahun	18.052	15.087	18.100
26-30 tahun	1.625	729	352
>30 tahun	25	4	3
Total	30.477	27.704	38.562

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2022	2021	2020
Perempuan	26.490	157	38.458
Laki-Laki	3.987	27.547	104
Total	30.477	27.704	38.562

Sumber: *micromadaniinstitute.com*

Bonus di PNM Mekaar diberikan kepada karyawan yang aktif bekerja, baik yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT), maupun outsourcing. Karyawan di Region Surabaya 1 sering menerima bonus karena wilayahnya potensial. Karyawan dengan pengalaman lebih dari satu tahun menerima berbagai bonus, termasuk bonus tahunan, bonus prestasi, dan gaji ke-13.

Selain bonus, jam kerja juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Beberapa cabang PNM di Surabaya beroperasi 12-18 jam sehari untuk memenuhi target, meski ini melanggar ketentuan jam kerja maksimal menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karyawan dengan posisi AO, FAO, SAO, dan Kepala Cabang mengalami jam kerja lebih dari 8 jam.

Produktivitas sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Peningkatan efisiensi dan semangat kerja karyawan, didorong oleh bonus dan pengaturan jam kerja yang tepat, berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mempelajari peran bonus dan waktu kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, yang disebutkan dalam judul : “ Pengaruh Bonus dan Jam kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PNM Mekaar Region Surabaya 1”.

TINJAUAN PUSTAKA

Bonus

Bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Priansa, bonus diberikan secara selektif dan berkala. Mulyapradana melihat bonus sebagai insentif untuk meningkatkan efisiensi dan loyalitas, sementara Batjo menekankan bahwa

bonus bergantung pada keuntungan perusahaan dan bisa bervariasi. Karyawan PNM Mekaar di Region Surabaya 1 yang bekerja lebih dari satu tahun menerima berbagai bonus seperti bonus tahunan, prestasi, dan gaji ke-13.

Indikator pemberian bonus didasarkan pada (Sayuti, 2020) meliputi:

- a. Posisi/Jabatan: Semakin tinggi jabatan, semakin besar bonus. Ini memotivasi karyawan untuk bersaing, tetapi bisa menimbulkan konflik.
- b. Masa Kerja: Semakin lama masa kerja, semakin besar bonus. Ini meningkatkan loyalitas, tetapi dapat memunculkan senioritas dan menurunkan semangat karyawan baru.
- c. Pencapaian Target: Bonus berdasarkan pencapaian target mendorong produktivitas, tetapi bisa memicu tindakan tidak etis.

Jam Kerja

Menurut Tullusnah & Puryantoro (2019), waktu kerja adalah waktu yang dihabiskan karyawan sesuai ketentuan perusahaan. Herdinansyah (2021) menambahkan bahwa waktu kerja mencakup siang dan malam. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 juga mendukung jam kerja siang dan malam. PNM Mekaar memiliki jam kerja yang panjang, antara 12-16 jam per hari karena pekerjaan lapangan yang tidak terduga.

Indikator Jam Kerja (Zahara, 2020):

- a. Waktu Kerja:
 - 7 jam/hari, 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja atau
 - 8 jam/hari, 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja.
- b. Waktu Lembur:
 - Maksimal 3 jam/hari dan 14 jam/minggu, dengan kesepakatan dan tunjangan lembur.
- c. Waktu Istirahat:
 - Istirahat setengah jam setelah 4 jam kerja.
 - 1-2 hari libur per minggu.
 - Cuti tahunan minimal 12 hari setelah 12 bulan kerja berturut-turut.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengukur kemampuan pekerja dalam menghasilkan barang atau jasa dibandingkan dengan biaya tenaga kerja. Seorang pekerja dikatakan produktif jika mampu memproduksi barang atau jasa dengan efisien dan sesuai waktu yang diharapkan. Menurut John Bernandin dan Russell Gomez, produktivitas didasarkan pada rasio output terhadap biaya, sementara J. Variant menambahkan bahwa ini adalah perbandingan hasil dengan total sumber daya per satuan waktu. Hill dkk. menekankan bahwa produktivitas bergantung pada faktor manusia dalam pelaksanaan kerja.

Indikator Produktivitas Kerja (Sutrisno, 2017):

- a. Kemampuan: Karyawan harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas.
- b. Meningkatkan Hasil: Upaya peningkatan hasil yang dicapai dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.
- c. Semangat Kerja: Perbaikan dari hari ke hari dalam kualitas dan kuantitas kerja.

- d. Pengembangan Diri: Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pribadi untuk kesuksesan yang lebih besar.
- e. Mutu: Kualitas kerja yang mencerminkan hasil yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji teori dengan nilai numerik dan analisis statistik. Ada dua jenis variabel: variabel bebas (Bonus [X1] dan Jam Kerja [X2]) dan variabel terikat (Produktivitas [Y]).

Menurut Sugiyono (2019), data dikumpulkan melalui kuisisioner Google, tetapi metode ini bermasalah karena pertanyaan dan komentar sering ditulis oleh orang yang diwawancarai. Peneliti membagikan kuisisioner kepada karyawan PNM Mekaar Region Surabaya 1 untuk mengukur pengaruh bonus dan jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PNM Mekaar Wilayah 1 Surabaya, yang berjumlah 970 orang dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun, sebagai populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian, sedangkan populasi adalah keseluruhan kelompok yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Penelitian menggunakan metode purposive sampling, salah satu teknik sampling yang umum. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan margin kesalahan 10%.

Kriteria Sampel:

1. Karyawan aktif di PNM Mekaar.
2. Bekerja di Region Surabaya.
3. Usia 17-50 tahun.
4. Pengalaman kerja lebih dari 1 tahun.
5. Pernah menerima bonus dari PNM Mekaar.

Metode ini memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan sampel yang relevan dan representatif.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji kerja digunakan untuk mengukur efektivitas kuesioner. Kuesioner dianggap efektif jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur. Validasi bertujuan untuk memastikan akurasi data berdasarkan objek penelitian. Kriteria validitas adalah:

- Valid: Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (Sig. 0,05).
- Tidak Valid: Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel (Sig. 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi variabel yang diwakili oleh pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Ghozali (2018), sebuah pertanyaan dianggap reliabel

jika tanggapan seseorang terhadapnya tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji statistik Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas:

- Dapat diandalkan: Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$.
- Tidak dapat diandalkan: Jika nilai Alpha Cronbach $\leq 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam program Econometric Views (Eviews), uji normalitas dilakukan dengan uji Jarque-Bera, yang mengukur skewness dan kurtosis data untuk menentukan distribusi normalnya. Menurut Winarno (2015), hasil uji Jarque-Bera dianalisis dengan dua cara:

- Normal: Jika nilai Jarque-Bera (J-B) $\leq X^2$ tabel dan probabilitas $\geq 0,05$ (lebih besar dari 5%).
- Tidak normal: Jika nilai Jarque-Bera (J-B) $\geq X^2$ tabel dan probabilitas $\leq 0,05$ (lebih kecil dari 5%).

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: a. Jika nilai korelasi ≥ 0.80 maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolineritas. b. Jika nilai korelasi ≤ 0.80 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolineritas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual antara pengamatan dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018), uji Harvey digunakan untuk mendeteksi heteroskedasitas dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Keputusan diambil berdasarkan nilai p-value sebagai berikut:

- Tidak ada heteroskedasitas: Jika p-value $\geq 0,05$, maka H_0 ditolak.
- Ada heteroskedasitas: Jika p-value $\leq 0,05$, maka H_0 diterima.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan dependen. Jika terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen, ini disebut regresi sederhana. Namun, jika ada lebih dari satu variabel independen, maka analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Metode ini akan mengkaji hubungan antara bonus (X_1), jam kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) (Sugiyono, 2019).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Produktivitas Kerja Karyawan

B= Koefisien Regresi

α = Konstanta

X1= Bonus

X2= Jam kerja

E= Error

5. Uji Hipotesa

5.1 Uji T

Uji statistik T digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel dependen secara individu. Uji ini memeriksa setiap variabel bebas satu per satu untuk menentukan apakah koefisien variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika tingkat signifikansi t dari variabel yang diperoleh kurang dari 5%, maka variabel bebas tersebut secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- Jika tingkat signifikansi t melebihi 5%, maka variabel bebas tersebut tidak mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

5.2 Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai F lebih besar dari nilai f dalam tabel, rumus regresinya signifikan. Jika nilai probabilitasnya kurang dari 5%, model tersebut dianggap signifikan, sehingga semakin rendah nilainya, semakin baik (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Alat untuk mengukur validitas adalah Korelasi Product Moment dari Pearson. Suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 91$ ($df = 91 - 2 = 89$) dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{\text{tabel}} = 0,206$ dengan ketentuan Hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,206$) maka valid, dan jika hasil $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0,206$) maka tidak valid. Dalam pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan software komputer program SPSS 25 for windows.

Table 1.2 hasil uji validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keputusan
Bonus (X1)	x1.1	0.745	0.206	0.000	Valid
	x1.2	0.761	0.206	0.000	Valid
	x1.3	0.814	0.206	0.000	Valid
	x1.4	0.708	0.206	0.000	Valid
	x1.5	0.817	0.206	0.000	Valid
	x1.6	0.787	0.206	0.000	Valid
Jam Kerja (X2)	x2.1	0.666	0.206	0.000	Valid
	x2.2	0.789	0.206	0.000	Valid
	x2.3	0.755	0.206	0.000	Valid
	x2.4	0.814	0.206	0.000	Valid
	x2.5	0.742	0.206	0.000	Valid
	x2.6	0.748	0.206	0.000	Valid
KERJA Karyawan (Y)	y1	0.760	0.206	0.000	Valid
	y2	0.656	0.206	0.000	Valid
	y3	0.806	0.206	0.000	Valid
	y4	0.807	0.206	0.000	Valid
	y5	0.802	0.206	0.000	Valid
	y6	0.805	0.206	0.000	Valid
	y7	0.800	0.206	0.000	Valid
	y8	0.774	0.206	0.000	Valid
	y9	0.748	0.206	0.000	Valid
	y10	0.722	0.206	0.000	Valid

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.2, kita dapat melihat bahwa semua elemen dalam setiap indikator untuk variabel bebas dan dependen berjumlah 22 elemen. Jika nilainya jauh lebih kecil dari 0,05, dan nilai hitungan R lebih besar dari tabel R (0,206), ini berarti semua poin instruksi dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

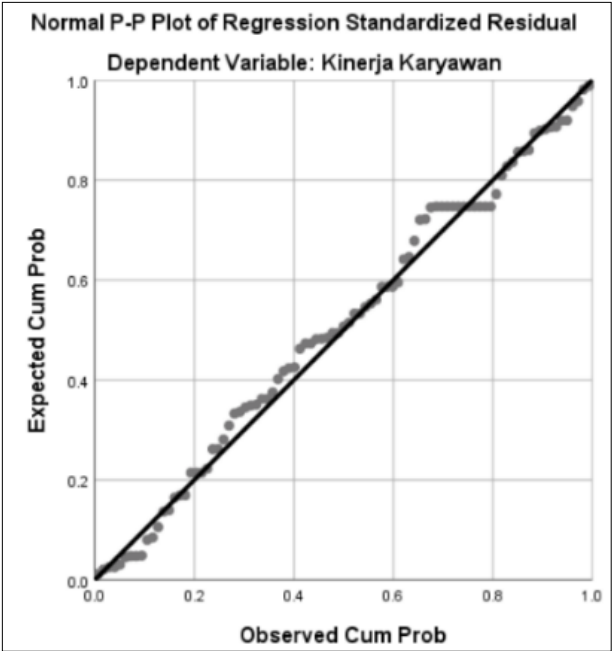
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Bonus (X1)	0.861	0.600	Reliabel
Jam Kerja (X2)	0.843	0.600	Reliabel
KERJA Karyawan (Y)	0.921	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa nilai alpha(A) Cronbach pada semua titik dari setiap indikator persetujuan kuisioner memiliki nilai alpha(a) Cronbach yang melebihi 0,600, oleh karena itu, secara keseluruhan indikator variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliable dan dapat digunakan dalam penelitian. Ini adalah tempat yang bagus untuk memulai.

3. Uji Asumsi Klasik
3.1 Uji Normalitas

Gambar 1.1 Grafik PP Plot Uji Normalitas



Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39524848
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.053
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa titik-titik tersebut terdistribusi sepanjang garis, dan signifikansi hasil uji normalitas terhadap nilai residual adalah 0,200 (>0,05), yang dapat diinterpretasikan sebagai model regresi distribusi normal pada penelitian ini.

3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 1.5 hasil uji multikolinearitas

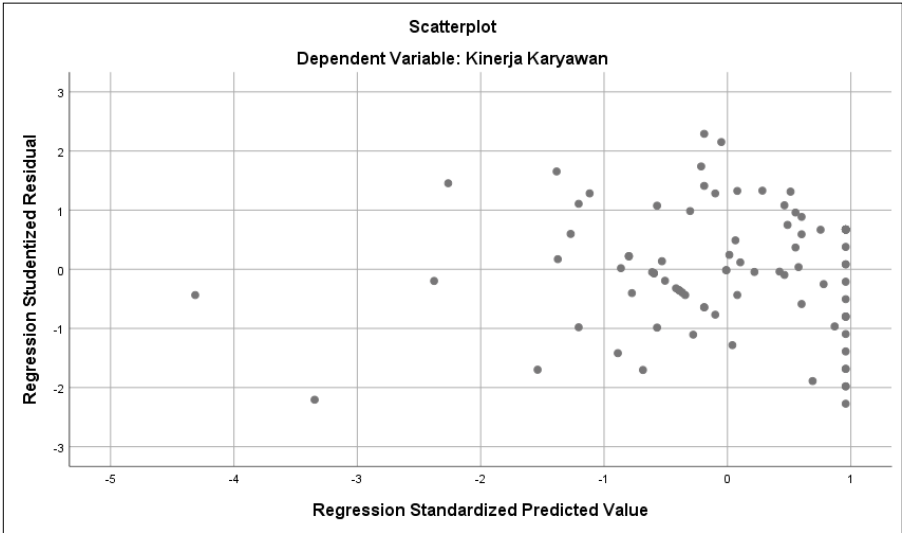
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Bonus	.484	2.065
Jam Kerja	.484	2.065

a. Dependent Variable: Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian (bonus dan jam Kerja) mempunyai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 berarti tidak ada masalah dalam penelitian informasi.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Tabel 1.6 hasik Uji Heteroskedastisitas Glesjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.933	1.367	2.146	.035
	Bonus	-.057	.091	-.096	.532
	Jam Kerja	.049	.076	.098	.522

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari hasil pengujian heterodastisitas di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik pada diagram hamburan tampak terdistribusi tanpa membentuk pola tertentu, dan pada uji Glessier dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak mengandung heterodastisitas, karena signifikansi dari semua variabel bebas (bonus dan jam Kerja) lebih tinggi dari kurang dari 0,05.

4. Analisis Linear Berganda

Tabel 1.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	3.852	2.261		1.703	.092
Bonus	.980	.151		.574	.502
Jam Kerja	.431	.126		.301	.414

a. Dependent Variable: kerja Karyawan

Dari tabel 1.7, didapatkan nilai konstanta dan koefisien regresi untuk setiap variabel, sehingga diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 3.852 + 0.980X_1 + 0.431x_2$$

Berdasarkan analisis regresi linear, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai Konstanta (Intercept):

Nilai konstanta sebesar 3.852 berarti jika nilai variabel bonus (X₁) dan jam kerja (X₂) sama dengan nol (0), maka nilai variabel kerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 3.852.

b) Koefisien Regresi Variabel Bonus (X₁):

Nilai koefisien regresi untuk variabel bonus (X₁) adalah 0.980. Tanda positif menunjukkan bahwa setiap kali nilai variabel bonus meningkat sebesar 1 unit, maka nilai variabel kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.980 unit.

c) Koefisien Regresi Variabel Waktu Kerja (X₂):

Nilai koefisien regresi untuk variabel waktu kerja (X₂) adalah 0.431. Ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai variabel waktu kerja sebesar 1 unit akan menyebabkan peningkatan nilai variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.431 unit.

5. Uji Hipotesa

5.1 Uji T

Jika $t_{hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ atau $\text{nilai kritis} < a = 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Simpangan baku tabel berdasarkan $df = 88$ ($91 - 2 - 1$) adalah 1,. Jika $\text{nilai } t_{hitung} > t \text{ tabel}$ (1,) maka hipotesis ini benar; jika tidak, jika $\text{nilai } t\text{-count} < t\text{-table}$ (1.987) menolak hipotesis, hipotesis ini ditolak.

Tabel 1.8 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1(Constant)	3.852	2.261		1.703	.092
Bonus	.980	.151	.574	6.502	.000
Jam Kerja	.431	.126	.301	3.414	.001

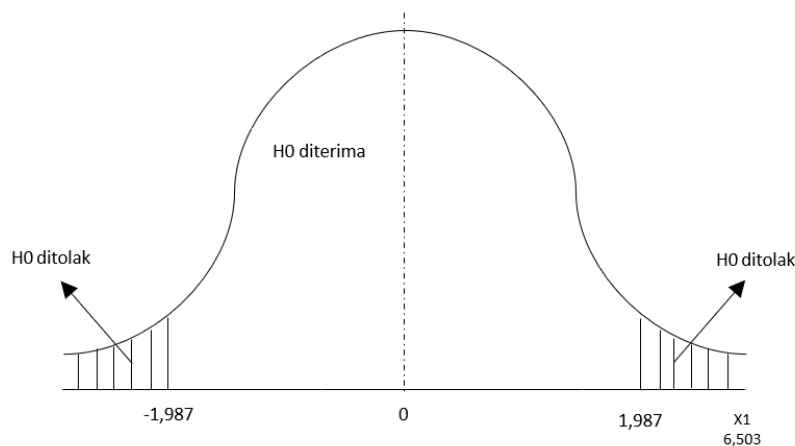
a. Dependent Variable: kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t-test yang disajikan pada tabel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Variabel Bonus (X1):

- Nilai t untuk variabel bonus adalah 6,503, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,987. Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, variabel bonus dinyatakan signifikan. Ini berarti bahwa variabel bonus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi bonus yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan.

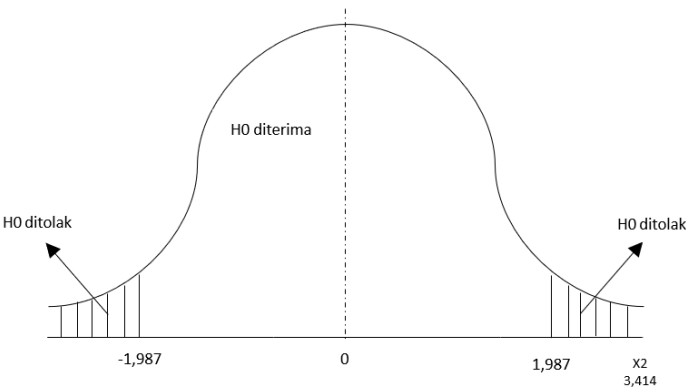
Gambar 1.3 Grafik Uji Signifikansi Variabel Bonus (X1)



b) Variabel Jam Kerja (X2):

- Nilai t untuk variabel jam kerja adalah 3,414, yang juga lebih besar dari nilai t tabel 1,987. Dengan tingkat signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05, variabel jam kerja dinyatakan signifikan. Ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya, pengaturan jam kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Gambar 1.4 Grafik Uji Signifikansi Variabel Jam Kerja (X2)



5.2 Uji F

Tabel 1.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2088.616	2	1044.308	88.578	.000 ^b
	Residual	1037.494	88	11.790		
	Total	3126.110	90			
a. Dependent Variable: kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Bonus						

Berdasarkan tabel di atas, nilai yang dihitung dari F adalah 88,578 (>F Tabel 3,100), level signifikannya adalah 0,000<0,05, dan variabel bonus dan variabel waktu kerja secara bersamaan (bersama-sama) mempengaruhi produktivitas karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Table 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.661	3.43361
a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Bonus				
b. Dependent Variable: KERJA Karyawan				

Berdasarkan tabel di atas, kami menampilkan hasil pengujian untuk koefisien keputusan (R²) dan mendapatkan nilai 0,688, atau 68,8% R kuadrat (R²). Kami menemukan bahwa variabel independen seperti bonus dan jam kerja dapat menjelaskan 68,8% dari variabel dependen atau indikator kerja karyawan dalam penelitian ini. sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. nilai r, yang menunjukkan

besarnya korelasi atau hubungan yang diperoleh pada skala 0,800-1,000 atau 0,817, yang termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat, bonus variabel, dan jam kerja, dihitung oleh karyawan.

Pengaruh Bonus Terhadap Kerja Karyawan

Variabel bonus menunjukkan nilai t sebesar 6,503, yang lebih besar dari t tabel 1,987, dan dinyatakan signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa bonus (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi bonus, semakin baik kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan temuan Fadlan (2017) dan People's Bank of Sharia Bhakti Sumekar Sumenep, yang menunjukkan bahwa pemberian tunjangan dan bonus berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Skor rata-rata responden terkait bonus adalah 3,53, yang menunjukkan "setuju" dengan pernyataan bonus. Nilai rata-rata klaim bonus berada di atas 3, dengan nilai minimum 3,42 untuk klaim "Saya merasa bonus dan tugas yang diterima bertambah dari waktu ke waktu" dan maksimum 3,63 untuk klaim "Saya akan memperbaiki kerja sebagai penunjang dalam meningkatkan jenjang karir agar mendapatkan bonus lebih banyak." Karyawan merasa termotivasi dengan bonus bulanan tambahan, yang mendorong mereka untuk memperbaiki kinerja guna mendapatkan jenjang karir dan bonus lebih besar, sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut Suvatno dan Donnie Junie Priance (2016), penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi yang selektif dan berkala kepada karyawan yang berhak. Mulyapradana (2016) menambahkan bahwa penghargaan ini berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan, serta memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan.

Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kerja Karyawan

Variabel jam kerja menunjukkan nilai t sebesar 3,414, yang lebih besar dari t tabel 1,987, dengan tingkat signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05). Ini berarti jam kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengaturan jam kerja, semakin tinggi produktivitas karyawan.

Berdasarkan tabel, mayoritas responden memberikan skor rata-rata 3,28 untuk lamanya hari kerja. Dari enam klaim terkait jam kerja, semuanya memiliki nilai rata-rata 3 atau lebih. Nilai rata-rata minimum adalah 2,97 untuk klaim "Produktivitas Kerja akan semakin meningkat dengan adanya jam lembur," dan nilai rata-rata tertinggi adalah 3,53 untuk klaim "Saya meningkatkan kerja agar waktu kerja saya lebih efisien." PNM Mekaar memiliki jam kerja yang panjang, antara 12-16 jam sehari. Dengan meningkatkan produktivitas kerja, karyawan dapat membuat jam kerja yang panjang menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut Tulhusnah & Puryantoro (2019), waktu kerja adalah durasi yang dihabiskan karyawan bekerja sesuai jam yang ditentukan perusahaan. Herdinansyah (2021) menyatakan bahwa waktu kerja mencakup siang dan malam, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia, yang juga mencakup jam kerja siang dan malam.

Pengaruh Bonus Dan Jam Kerja Terhadap Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F rasio sebesar 88,578, yang lebih besar dari F tabel 3,100, dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa variabel bonus dan jam kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, model regresi ini dianggap valid dan dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan. Variabel-variabel tersebut menjelaskan 66,8% dari variasi produktivitas, sementara sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut tabel, rata-rata pendapat responden menunjukkan nilai di atas 3, mengindikasikan bahwa mayoritas responden percaya bahwa bonus dan jam kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner, dengan skor maksimum mencapai 3,56 untuk pernyataan "Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan."

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Bonus: Bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PNM Mekaar Region Surabaya 1. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,503, yang lebih besar dari t tabel 1,987, dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis awal penelitian ini diterima, menunjukkan bahwa variabel bonus (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Jam Kerja: Jam kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PNM Mekaar Region Surabaya. Ini didasarkan pada nilai t hitung sebesar 3,414, yang lebih besar dari t tabel 1,987, dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, variabel jam kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh Simultan Bonus dan Jam Kerja: Secara bersamaan, bonus dan jam kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PNM Mekaar Region Surabaya. Nilai F hitung sebesar 88,578, yang lebih besar dari F tabel 3,100, dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), menunjukkan bahwa bonus dan jam kerja bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman Sayuti (2020) Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani). Diploma thesis, IAIN BENGKULU. bab 2 hal 17
- Afilia, B., R., & Santoso. B.,R,. (2020). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap KERJA Karyawan pada PT PNM Mekaar KC Semarang Utara. Jurnal Ekonomika Bisnis dan Teknologi (EBISTEK), 6(1). 1-8.
- Aryanti, Euis Titih (2023) Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Penelitian Pada Pegawai Bagian Produksi di PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi. bab 2 hal 23 24 25
- Badjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama; Humaidi, Ed.). makasar: Aksara Timur.
- Elfira. (2014). Pengaruh Kompensasi Bonus Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba. 2(2), 1–21.

- F, Veronica Pengaruh Bonus dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan - Agora, 2017
- Fadhila, R., & Ulfi, I. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Jam Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pnm Mekaar Syariah Di Kota Depok. *Iqtishaduna*, 12(2), 171=185.
- Herdiansyah, N. (2021). Pengaruh Jam Kerja, Insentif Dan Gaji terhadap KERJA Karyawan Pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 91–106.
- Hidayatullah, S., Sumarni., & Sry, R. (2020). Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM terhadap Kerja Karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal dinamika manajemen*, 8(3), 108-109.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M., 2016. Jadi Karyawan Kaya: Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan (L. Sutinah (ed.); 1st ed.).Visimedia.
- Mulyati, Zebua, S., Chakim, M. H. R., & Khairul. (2022). Effect of Human Resources Quality, Performance Evaluation, and Incentives on Employee Productivity at Raharja High School. *APTISI Transactions on Management*, 7(1), 1–8.
- Nelyumna.,Nursari., & Sri, A. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Kompensasi Bonus. *Jurnal ekonomi*, 27(2), 174-190.
- Nurbaiti, S. R., & Bambang, N. A. (2017). Factors Affecting Communitiy Participation in the Implementation of Corporate Social Responsibility Program. *Proceeding Biology Education Conference*, 14(1), 244.
- S, Qomariyah & fadlan. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. *Istiqhadia Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. 4(2). 254-274
- Sayuti, A. (2020) Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kerja Karyawan Bagian Pemasaran (Studi Pada Koperasi LKMS Ukhuwah Bintang Insani). Diploma thesis, IAIN BENGKULU.
- Suwanto, Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, p. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Syariah)*, 2(2), 299-312
- Welda, Andika Pratama (2018) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Other thesis, Universitas Islam Riau . bab 2 hal 19 20
- Yuliantini. T., & R. Santoso. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta pusat. *Jurnal manajemen Oikonomia*, 16(2), 29-32.
- Y, Lubis. (2014) Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan. *Jurnal Agrica*.
- Yulianto, K., & Mulyanti, D., (2023). Pengaruh Jam Kerja terhadap Jam Absensi dan Produktivitas Karyawan Studi kasus Salah Satu Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 48-52
- Zahara, Nishfu Laila (2020). Pengaruh Jam Kerja dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Jalan Suromenggolo Kabupaten Ponorogo. Undergraduate (S1) thesis, IAIN PONOROGO.