

PENGARUH BONUS TAHUNAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rasnadi^{1*}, Ifah Masrifah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

*e-mail: ifahmasrifah189@gmail.com

Abstrak

Pesatnya pertumbuhan industri telah menyebabkan persaingan bisnis yang sangat intens dalam sektor layanan keamanan pelanggan. Keadaan ini mengharuskan setiap perusahaan guna mempunyai keunggulan kompetitif serta merespons dengan cepat serta tanggap agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain di sektor yang sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial seberapa Pengaruh Bonus Tahunan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi dan sample penelitian berjumlah 42 karyawan PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) bonus tahunan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Bonus; Keterampilan; Kinerja karyawan

Abstract

The rapid growth of the industry has led to very intense business competition in the customer security services sector. This situation requires every company to have a competitive advantage and respond quickly and responsively in order to remain competitive with other companies in the same sector. This research aims to find out simultaneously and partially how much influence the annual bonus and skills have on employee performance at PT Sigap Prima Astrea Purwasuci Area Branch. The research method used was quantitative with a population and research sample of 42 employees of PT Sigap Prima Astrea Purwasuci Area Branch. The analysis used is multiple linear regression analysis, with data processing using SPSS Version 27 software. The results of the study show that (1) annual bonuses have no significant effect on employee performance (2) skills have a significant effect on employee performance (3) annual bonuses and skills simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keyword: Bonuses; Skills; Employee performance

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix 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/)

1. Pendahuluan

Pesatnya pertumbuhan industri telah menyebabkan persaingan bisnis yang sangat intens dalam sektor layanan keamanan pelanggan. Keadaan ini mengharuskan setiap perusahaan guna mempunyai keunggulan kompetitif serta merespons dengan cepat serta tanggap agar

tetap kompetitif dengan perusahaan lain di sektor yang sama. Keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengembangan SDM yang bermutu serta mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan, sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif serta produktif. [1]. Menciptakan SDM yang bermutu memerlukan waktu serta usaha yang berkelanjutan. Organisasi harus berupaya maksimal untuk mencapai kualitas SDM yang diinginkan. Suatu upaya guna menggapai ini ialah melewati manajemen SDM, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi serta perusahaan. Dengan manajemen SDM yang baik, karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang ada serta cepat beradaptasi dengan perubahan, baik eksternal ataupun internal. Tanpa manajemen SDM, karyawan akan kesulitan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kinerja mereka [2].

Bonus tahunan merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja atau tujuan tertentu. Bonus ini biasanya diberikan pada akhir tahun setelah laporan keuangan perusahaan selesai disusun. Bonus tahunan memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja [2]. Namun, penelitian menunjukkan bahwa bonus tahunan saja tidak selalu cukup untuk mendorong karyawan untuk berkembang. Untuk meningkatkan efektivitas bonus, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk menggabungkan bonus dengan insentif lain yang lebih personal dan sesuai dengan kebutuhan motivasi masing-masing karyawan. Hal ini penting untuk memastikan adanya transparansi dan keadilan dalam sistem gaji dan penghargaan. Dengan demikian, bonus dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Keterampilan merupakan aset berharga bagi setiap karyawan, menjadi kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik mampu menghadapi tantangan dengan efektif, menemukan solusi kreatif, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan yang dilakukan [3]. Pengembangan keterampilan karyawan merupakan investasi penting bagi perusahaan. Dengan memberikan kesempatan pelatihan, pengembangan, dan pengalaman, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong karyawan untuk terus berkembang. Keterampilan yang terampil tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara bonus tahunan dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan bersifat saling melengkapi. Bonus tahunan dapat menjadi motivator finansial yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai target yang ditetapkan. Namun, motivasi finansial saja tidak cukup. Keterampilan yang memadai memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif, menemukan solusi kreatif, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan merasa dihargai melalui bonus tahunan, semangat dan dedikasi mereka meningkat. Mereka menjadi lebih produktif, kreatif, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kombinasi antara bonus tahunan dan pengembangan keterampilan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kuat serta berpengalaman dalam setiap bidang bisnis yang dijalankan. Memberikan insentif atau bonus adalah cara perusahaan dapat mencapai tujuan serta membantu karyawan hidup. Agar karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan mereka terkait bonus atau insentif [3]. Perusahaan harus mengakui bahwasanyasanya kebutuhan manusia kian bertambah serta beragam. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan, baik secara material

maupun imaterial. Tindakan ini diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan [4]. Bonus tahunan adalah Segala sesuatu yang dapat diterima karyawan, baik berupa fisik hingga non fisik yang kemudian diserahkan setiap tahun kepada karyawan yang berhak menerimanya agar karyawan dapat merasakan kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk memperoleh keuntungan pada perusahaan atau instansi tersebut [5]. Kinerja karyawan adalah penampilan kerja maupun hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik barang/ produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi [6]. Keterampilan merupakan usaha untuk memperoleh kompetensi cekat, cepat, dan tepat dalam menghadapi masalah [7].

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh bonus tahunan dan keterampilan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai di PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci. Penelitian ini akan menganalisis secara spesifik pengaruh bonus tahunan terhadap kinerja pegawai, pengaruh keterampilan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kombinasi bonus tahunan dan keterampilan kerja karyawan terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Deskripsi Konseptual Variabel Tak Bebas atau Terikat (Dependen)

Penelitian ini berfokus pada pengaruh bonus tahunan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan di PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (independen) [8]. Dalam studi ini, variabel terikat yang dilambangkan dengan "Y" adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja. Kinerja mencerminkan kemampuan, dedikasi, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan hasil kerja yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pengetahuan pekerjaan, kerja sama tim, kreativitas, inovasi, kuantitas pekerjaan, dan kualitas pekerjaan.

2.2 Uraian Konseptual Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah bonus tahunan (X1) dan keterampilan (X2). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat [9]. Bonus tahunan dan keterampilan dianggap sebagai faktor yang dapat mendorong perubahan pada kinerja karyawan. Bonus tahunan dan keterampilan kerja karyawan dianggap sebagai faktor penting yang dapat mendorong perubahan pada kinerja mereka. Bonus tahunan, sebagai bentuk penghargaan finansial, dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan. Sementara itu, keterampilan kerja yang memadai memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, menemukan solusi kreatif, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan. Kombinasi antara bonus tahunan dan keterampilan yang terampil dapat menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui bonus tahunan dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut [10]:

- H1: Bonus tahunan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci.
- H2: Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci.
- H3: Bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci.

3. Metodologi

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis dampak bonus tahunan dan keterampilan pada kinerja karyawan di PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci [11]. Dengan strategi penelitian kuantitatif berbasis logika positivisme, penelitian ini melibatkan populasi karyawan PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci dan menggunakan alat penjelas untuk pengumpulan serta analisis data faktual. Tempat penelitian dilakukan di alamat Cabang Sigap Prima Astrea Jl. Jendral Sudirman, Kecamatan Jomin Barat, dengan periode penelitian selama 4 bulan dari bulan September 2023 hingga Desember 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dengan analisis karakteristik responden dan uji asumsi klasik sebelum analisis data [12].

Populasi penelitian terdiri dari 42 karyawan PT. Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci, dengan sampel pengujian saturasi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert. Instrumen pengumpulan data diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan keandalan data. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk menjelaskan data yang terkumpul, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis statistik [13]. Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai sejauh mana model menjelaskan perubahan variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Korelasi

Tabel 4.1 Korelasi Analisis

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Bonus Tahunan	Ketrampilan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,491**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000
	N	42	42	42
Bonus Tahunan	Pearson Correlation	,491**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	42	42	42
Ketrampilan	Pearson Correlation	,815**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	42	42	42

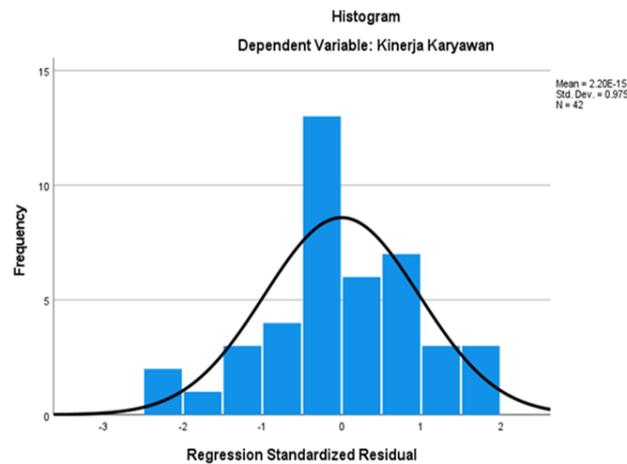
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian 2024, diolah dengan SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel nilai korelasi antara bonus tahunan serta kinerja karyawan adalah 0,491, yang mengindikasikan adanya korelasi sedang antara kedua variabel tersebut. Nilai korelasi antara bonus tahunan serta keterampilan adalah 0,644, mengindikasikan hubungan yang kuat antara bonus tahunan serta keterampilan. Korelasi antara keterampilan serta kinerja adalah 0,815, mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, korelasi antara keterampilan serta bonus tahunan sebesar 0,644 juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat [14].

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normal dengan menggunakan histogram merupakan salah satu cara untuk memeriksa apakah suatu data berdistribusi normal. Umumnya, data terdistribusi jika histogramnya berbentuk lonceng, dengan puncak di tengah, serta menyempit di kedua ujungnya.

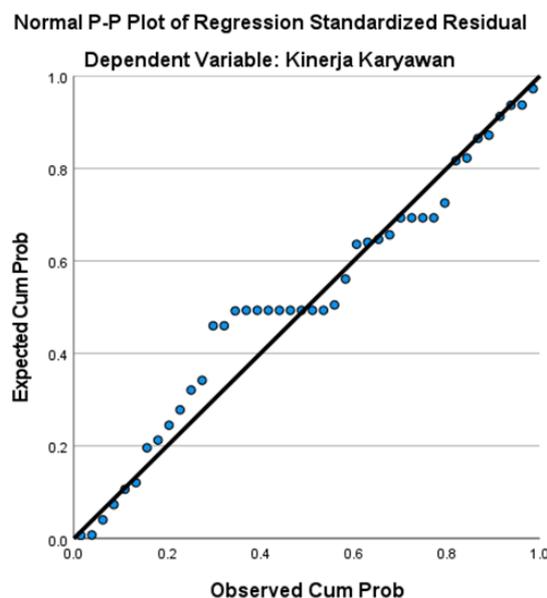


Gambar 4. 1. Perolehan Pengujian Normalitas

Gambar 4.1, histogramnya kira-kira berbentuk lonceng, namun puncaknya tidak berada di tengah melainkan bergeser ke kiri serta ekornya tidak jatuh ke kedua sisinya, sehingga dapat dikatakan sebaran datanya tidak normal.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas adalah tahapan krusial dalam analisis regresi yang memverifikasi hubungan linier antara variabel independen serta dependen. Metode untuk menguji linearitas termasuk penggunaan plot sebar [15]. Apabila titik data menyebar di sekitar garis regresi serta membentuk pola yang konsisten, maka dapat dikatakan bahwasanya hubungan antara variabel tersebut adalah linier.

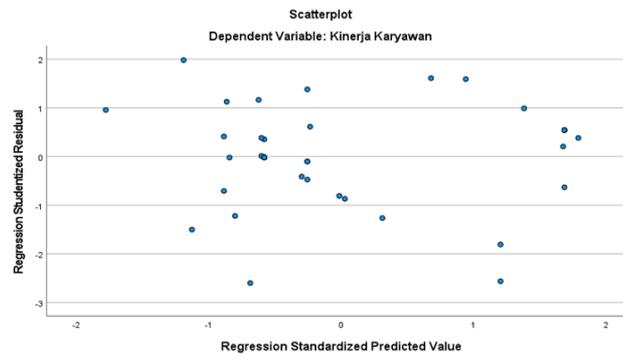


Gambar 4. 2. Uji Linieritas

Gambar 4.2 mengindikasikan beberapa titik data mempunyai pola melengkung atau tersebar secara acak tanpa pola yang jelas sehingga hubungannya tidak linier.

Uji Heteroskedastisitas

Dipakai guna mengidentifikasi apakah variabilitas error (kesalahan) pada model regresi, uji heterogen digunakan untuk mengetahui apakah varians errornya konstan atau tidak. Jika variabel error berubah seiring dengan nilai prediktornya (tidak konstan), maka terdapat heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi validitas hasil regresi. Perhatikan pola pada plot pencar [16]. Jika gambar memiliki pola (misalnya berbentuk kipas atau corong), ini mengindikasikan adanya anomali. Jika gambar tidak mengindikasikan pola yang jelas serta residu tersebar secara acak, tidak ada bukti kuat adanya garis keturunan yang berbeda.



Gambar 4. 3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3, dilihat plot tidak mengindikasikan pola yang jelas serta residu tersebar acak, maka tidak ada indikasi kuat adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menggunakan VIF merupakan cara yang efektif untuk mengidentifikasi *variable independent* yang berkorelasi tinggi pada suatu model regresi. Dengan memastikan bahwasanyasanya VIF *variable independent* berada dalam batas yang dapat diterima, kita dapat meningkatkan keandalan serta interpretasi model regresi. Bahwasanyasanya perolehan $VIF < 10$, yang berarti bahwasanya tidak terdapat pelanggaran multikolonieritas [17].

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi multilinear adalah metode yang efektif untuk mengevaluasi hubungan serta dampak variabel kompensasi tahunan serta kinerja pada kinerja karyawan.

Uji-T

Uji parsial (Uji-T) digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas terikat. Dilihat dari nilai t_{hitung} , nilai kritisnya adalah 0,05 pada taraf signifikansi yang digunakan. Jika nilai t tabel hitung $> t_{hitung}$ dan taraf signifikansi (nilai p) $< 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula jika nilai t tabel $< t_{hitung}$ dan taraf signifikansi (nilai p) $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2013). Nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus [18]:

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Di mana :

$$\alpha = 0,05$$

n = Banyaknya sampel (40)

k = Banyaknya variabel bebas (independen) (2)

Adapun perhitungannya, $t_{tabel} = 0,05 / 2 ; (42 - 2 - 1) = 0,025 ; 39$, dengan memakai t_{tabel} , maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,023$. Maka hasil uji parsial (uji t) dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Output Uji-T

Coefficients^a

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,577	,466		1,240	,223
Bonus Tahunan (X1)	-,064	,132	-,058	-,483	,632
Ketrampilan (X2)	,921	,131	,853	7,049	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih

jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh bonus tahunan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,483 > 2,023$) dan nilai signifikan yang lebih dari 0,05 ($0,632 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama tidak diterima yang berarti bonus tahunan (X1) tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci.
2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,049 > 2,023$) dengan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci.

Uji - F

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan dari semua variabel bebas kepada variabel terikat secara simultan. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh bonus tahunan (X1) dan keterampilan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya. Apabila tingkat signifikansi F hitung $< 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila tingkat signifikansi F hitung $> 0,05$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama kepada variabel terikat.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. H0 ditolak dan Ha diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan ($p\text{-value} < 5\%$) [19].

Sementara nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus:

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

Di mana:

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah responden (sampel penelitian)

Pada penelitian ini jumlah "k" adalah 2 yaitu variabel bonus tahunan (X1) dan variabel keterampilan (X2). Sedangkan jumlah "n" yaitu 42 kinerja karyawan (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, yang kemudian menghasilkan angka $(2 ; 40-2) = (2 ; 38)$, angka ini dijadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Kemudian diperoleh nilai F tabel sebesar 3,25. Hasil uji simultan (uji F) menggunakan program SPSS dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Output Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,861	2	2,930	38,934	,000 ^b
	Residual	2,935	39	,075		

Total	8,796	41		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Ketrampilan, Bonus Tahunan				

Berdasarkan table yakni tabel hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui F_{tabel} 3,23 dan F_{hitung} adalah 38,93, hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Kesimpulannya bahwa dari hasil pengujian penelitian ini terlihat dari output tabel ANOVA yaitu secara serentak variabel independen yaitu Bonus tahunan (X1) dan Keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi R^2 adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linier menjelaskan variabilitas dalam data.

Tabel 4.4 Output Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,649	,274348
a. Predictors: (Constant), Ketrampilan, Bonus Tahunan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan output model summary, nilai R-square adalah 0,666 atau 66,6%. Sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Bonus Tahunan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian hipotesis pertama (H1) memperlihatkan bahwa variabel bonus tahunan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci, terbukti dari hasil olah data SPSS yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,483 > 2,023) dan nilai signifikan yang lebih dari 0,05 (0,632 < 0,05). Pada pengujian analisis regresi, koefisien bonus tahunan bernilai negatif sebesar -0,064 menjelaskan apabila bonus tahunan menurun, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar -0,064 atau -6,40%. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sulpiani Pandari yang menyatakan bahwasanya variabel bonus tidak memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Nurbayanti, yang menyatakan bahwasanya bonus tahunan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai [20]. Besaran bonus tahunan tidak relevan karena bonus tahunan tidak sebanding dengan total pendapatan atau biaya hidup karyawan sehingga bonus tersebut mungkin tidak cukup memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk memaksimalkan dampak positif dari bonus tahunan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggabungkan bonus dengan insentif lain yang memenuhi kebutuhan serta motivasi masing-masing karyawan, serta memastikan bahwasanya sistem bonus, gaji jelas dan adil [21].

4.2.2 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis penelitian kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci, terbukti dari hasil olah data SPSS yang didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,049 > 2,023) dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Pada pengujian analisis regresi, koefisien keterampilan bernilai positif sebesar 0,595 menjelaskan apabila keterampilan meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,921 atau 92,1%. Pada penelitian ini sesuai terhadap penelitian lain yang pernah dilakukan Nurbayanti, Sulistiani, Mayasaari, Azizah, yaitu keterampilan dampak yang

signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berketerampilan tinggi akan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat serta dengan lebih sedikit kesalahan, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan [22] [23] [24]. Karyawan yang sangat terampil dapat memecahkan masalah secara efektif. Mereka mahir menganalisis situasi, menemukan solusi kreatif, serta menghadapi kendala yang muncul dalam pekerjaannya.

4.2.3 Pengaruh Bonus Tahunan serta Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian hipotesis studi ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci, dibuktikan dari olahan data SPSS diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $38,93 > F$ tabel $3,23$. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel bonus tahunan dan variabel keterampilan secara serentak/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci. Hasil hipotesis studi ketiga (H3) yang menyatakan bonus tahunan serta keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ternyata sangat signifikan dengan besar dampak senilai 66,6 persen. Sisanya senilai 33,4 terpengaruhi oleh variabel lain. Dalam studi ini kinerja karyawan diukur melalui keterampilan kerja, kerjasama tim, kreativitas, inovasi, kuantitas kerja serta kualitas kerja. Hal ini berpengaruh secara simultan terhadap perubahan upah tahunan serta perubahan keterampilan berpengaruh terhadap perubahan produktivitas tenaga kerja dengan nilai studi 66,6 persen. Sisanya senilai 33,4 terpengaruhi oleh variabel lain di luar sampel seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan serta kompensasi [25] [26]. Pengaruh bonus tahunan serta tingkat keterampilan yang tinggi menghasilkan korelasi yang positif [27]. Bonus tahunan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, sementara keterampilan yang baik memastikan bahwasanya insentif finansial dapat digunakan secara efektif. Ketika karyawan merasa dihargai berdasarkan nilai serta memiliki keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka, semangat tim meningkat, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik serta produktif [28].

5. Simpulan

Berdasarkan hasil studi mengenai pengaruh bonus tahunan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan di PT Sigap Prima Astrea Cabang Area Purwasuci, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, hipotesis pertama (H1) ditolak yang menyatakan bahwa bonus tahunan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa komponen bonus tahunan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, menunjukkan bahwa bonus ini mungkin tidak cukup memotivasi pegawai untuk berkembang. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mempertimbangkan untuk menggabungkan bonus dengan insentif lain guna memastikan adanya transparansi dan keadilan dalam sistem gaji dan penghargaan, sesuai dengan kebutuhan motivasi individu karyawan.

Hipotesis kedua (H2) diterima yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keterampilan yang dimiliki pegawai secara parsial memengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik mampu menyelesaikan permasalahan dengan efektif, mahir dalam menganalisis situasi, menemukan solusi kreatif, dan mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan bagi karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas. Hipotesis ketiga (H3) diterima yang menyatakan bahwa bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara pemberian bonus tahunan dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui bonus tahunan dan memiliki keterampilan yang diperlukan, semangat tim meningkat dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta produktif. Simpulannya ialah menggabungkan pemberian bonus tahunan dengan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Daftar Referensi

- [1] Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- [2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke2). ZANAFAPUBLISHING
- [3] Afriyani, Ulya. 2019. "Koherensi dan Kohesi Berita Politik Surat Kabar Kompas Edisi Maret-April 2019". Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprint.ums.ac.id/id/eprint/76040>
- [4] Al-Umar, Ahmad Ulil Albab dan Saifudin Zuhri. 2019. Pengaruh Manfaat, Pengetahuan Dan Edukasi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Berinvestasi Di Pasar Modal Syariah (Study Kasus Pada Mahasiswa IAIN Salatiga). *Li Falah-Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Vol. 4 No. 1.
- [5] Amirul, Syah. 2021. *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam, Pasaman Barat*: CV Azka Pustaka.
- [6] Andini, Sari et al. 2019. "Kolaborasi Dalam Mewujudkan Kota Sehat (Healthy City) Di Yogyakarta Disusun Oleh :".Nurdianawati. (2021). Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja dan Toleransi Akan Risiko Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-201. Universitas Jambi.
- [7] Azizah, Lia Nur. (2018). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Subur Sejahtera Karanganyar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [8] Chaerudin. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- [9] Elbadiansyah, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. CV IRDH. Hal 1-6, 56-68.
- [10] Fauzi Ahhmad dan Hidayat Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- [11] Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- [12] Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, Vol.2, No.4.
- [13] Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [14] Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [17] Helpiani (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Finansia Multi Finane Cabang Parepare (Analisis Ekonomi Islam). IAIN Parepare (Makasar).
- [18] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- [19] Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [20] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [21] Mayasari, Dwinta. (2012). Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung).

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Institut Manajemen Telkom Bandung.

- [22] Nanang Martono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Rajawali Pers. Jakarta.
- [23] Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [24] Siagian, Ade Onny. (2021). Lembaga-Lembaga Keuangan dan Perbankan Pengertian, Tujuan dan Fungsinya. Jakarta : Insan Cendikia Mandiri.
- [25] Siagian, Sondang P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [26] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Penerbit: Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [27] Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- [28] Sulpiani Pandari. (2021). Jurnal Manajemen , Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani, 5(14), 164–188.