

## Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada Pt. Charoen Pokphand Makassar

Tomi Petrus Tantong

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

[tomipetrusbantong@gmail.com](mailto:tomipetrusbantong@gmail.com)

Mira Labi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

[miralabi@yahoo.com](mailto:miralabi@yahoo.com)

Jeane Tandirerung

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

[jeanetandirerung24@gmail.com](mailto:jeanetandirerung24@gmail.com)

### Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Tantong, T. P., Labi, M., & Tandirerung, J. (2024). Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada Pt. Charoen Pokphand Makassar. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 257-266. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1899>

### Suggested Citation:

Tomi Petrus Tantong, Dra.Ch. Mira Labi, MM, Dra.Ch. Jeane tandirerung, MM," Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada PT. Charoen Pokphand Makassar". JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), Volume VII, Number 1, (2021).

### Abstrak:

Riset atau eksplorasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak imbalan terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Makassar. Teknik yang digunakan dalam riset ini adalah strategi kuantitatif. Pemeriksaan ini diarahkan pada PT. Charoen Pokphand Makassar yang terletak di Jalan Kima XVII Kav. DD11, Kota Bira, Lokal Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Jangka waktu eksplorasi dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan November 2023. Pekerja merupakan perwakilan dari PT. Charoen Pokphand Makassar berjumlah dari 50 orang. Prosedur pemeriksaannya menggunakan strategi pendekatan pemeriksaan. Contoh untuk penelitian ini ditetapkan pada 50 orang. Konsekuensi dari riset ini menunjukkan bahwa sampai batas tertentu imbalan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap eksekusi perwakilan di PT. Charoen Pokphand Makassar. Nilai  $t_{hitung} = 3,299 > t_{tabel} = 2,010$  dan kepentingan  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel reward pada kinerja karyawan sekaligus mempunyai pengaruh yang positif dan masif pada PT. Charoen Pokphand Makassar. Nilai perubahan  $r^2$  adalah 0,400, menyiratkan bahwa imbalan berdampak pada kinerja karyawan, tepatnya 0,400 atau 16%, sedangkan sisanya 84% dipahami oleh elemen lain yang tidak dianalisis dalam riset ini.

**Kata Kunci :** Bonus, Kinerja Karyawan, PT. Charoen Pokphand Makassar

### Abstract :

*This research aims to know the effect of bonuses on employee performance at PT. Charoen Pokphand Makassar. The method used in this research is a quantitative method. This research was conducted at PT. Charoen Pokphand Makassar which is located on Jalan Kima XVII Kav. DD11, Bira Village, Tamalanrea District, Makassar City, South Sulawesi. The research period starts from October 2023 to November 2023. The population is employees of PT. Charoen Pokphand Makassar as many as 50 people. The sampling technique uses a sampling approach technique. The sample for this study was set at 50 people.*

*The results of this research show that partially bonuses have a positive and significant effect on employee performance at PT. Charoen Pokphand Makassar. The calculated  $t_{value} = 3.299 > t_{table} = 2.010$  and the significance is  $0.000 < 0.05$ , meaning that the bonus variable on employee performance simultaneously has a positive and significant effect at PT. Charoen Pokphand Makassar. The*

adjusted  $r^2$  value is 0.400, meaning that bonuses have an influence on employee performance, namely 0.400 or 16%, while the remaining 84% is explained by other factors not examined in this research.

**Keywords :** (bonuses, Employee Performance, PT. Charoen Pokphand Makassar)

## Pendahuluan

### Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) meindikasikan pada semua individu yang berjalan di dalam suatu perusahaan. SDM mencakup aspek-aspek keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi dimiliki oleh karyawan. Pengelolaan SDM adalah bagian terpenting dari manajemen organisasi yang bertujuan untuk mengoptimal kontribusi individu-individu tersebut untuk pencapaian organisasi atau perusahaan sebuah kegiatan perusahaan untuk meningkat kinerja dalam hal ini bonus dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal maka perlunya untuk mendalami berbagai aspek terkait pengelolaan sumber daya manusia, termasuk strategi perekrutan, pengembangan, dan evaluasi kinerja, serta dampaknya terhadap keberhasilan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang *urgent* dalam asosiasi, sehingga kinerja karyawan haruslah baik jika karyawan dapat memberikan komitmen yang besar terhadap organisasi, baik secara langsung maupun berimplikasi pada kemajuan organisasi. Kinerja karyawan yang mengecewakan akan membuat pegawai mempunyai kinerja yang berkurang dan tenaga untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kemungkinan besar tidak akan mampu berjalan sesuai tujuan yang diberikan sehingga konsekuensi dari sistem imbalan yang dilakukan akan menjadi tidak memadai dan mubazir, namun sekali lagi, luar biasa. Kinerja karyawan akan mempunyai konsekuensi buruk. baik terhadap diri mereka sendiri maupun organisasi sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam menyelesaikan presentasi mereka dan organisasi juga mencapai tujuan organisasi yang perlu dicapai.

Salah satu metode untuk memperluas imbalan kinerja karyawan adalah dengan mengadakan imbalan kinerja. Menurut Hasibuan (2007) "karyawan ialah setiap personal yang bekerja dengan mencururkan keringat (fisik dan mental) kepada suatu organisasi dan mendapat imbalan sesuai pengertiannya. Program kerja ini adalah salah satu upaya yang dipandang penting dalam melihat dampaknya. penghargaan terhadap karyawan di PT. Charoen Pokphand Makassar Dengan mengikuti program kerja ini diyakini bahwa presentasi perwakilan yang memiliki eksekusi yang baik akan terlihat dari peningkatan kualitas kerja, informasi, kemampuan, informasi, kewajiban dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PAKAN AYAM PADA PT. CHAROEN POKPHAND MAKASSAR**"

## Metodelogi

### 1.1. Bonus

#### 2.1.2. Pengertian Bonus

Imbalan adalah sejumlah uang tunai yang biasanya dapat ditambahkan ke kompensasi perwakilan dan umumnya diharapkan untuk perwakilan sebagai jenis imbalan karena mereka telah menjalankan tanggung jawabnya dengan kompeten dan dengan rasa kewajiban.

Berikut pengertian bonus dari pendapat para ahli :

Menurut Yunus (2010: 35), Salah satu cara paling menakjubkan untuk memperluas efisiensi kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan penghargaan dan keuntungan. Jika program penghargaan dan keuntungan dipandang adil dan serius oleh para pekerja, maka pada saat itu, akan lebih mudah bagi organisasi untuk menarik calon pekerja/karyawan, mempertahankan mereka dan mendorong pekerja untuk juga mengerjakan presentasi mereka, sehingga peningkatan efisiensi dan Organisasi dapat mengirim barang dengan biaya yang sangat mahal.

Menurut Siagian (2012 : 268) mengatakan bahwa bonus adalah motivasi dalam bentuk cash yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sehingga tingkat penciptaan standar terlampaui.

Menurut Sarwoto (2011 : 155) mendefinisikan bahwa bonus atau Imbalan tambahan adalah uang tunai yang dibayarkan sebagai imbalan tambahan atas konsekuensi pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam organisasi yang menggunakan sistem untung, biasanya beberapa persen dari keuntungan yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam aset dan kemudian jumlah ini dibagi antara kelompok yang akan diberi hadiah.

Menurut Mangkunegara (2012 : 89) Imbalan adalah uang tunai yang dibayarkan sebagai imbalan atas dampak pekerjaan yang dilakukan. Diberikan secara spesifik dan eksplisit kepada pekerja yang memenuhi syarat untuk

mendapatkannya, dan diberikan sesekali, setelah diperoleh tanpa syarat apa pun mulai saat ini.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2012:162) menjelaskan bahwa bonus adalah angsuran dalam jumlah tunggal yang diberikan untuk memenuhi target pelaksanaan. Bonus atau imbalan tambahan mungkin didasarkan pada pencapaian tujuan asli atau penilaian abstrak. Imbalan tidak sama dengan kenaikan gaji yang sah (angsuran mengingat pelaksanaan).

### 2.2.2. Pemberian Sistem Bonus

Pemberian bonus atau imbalan tambahan diharapkan dapat menciptakan hubungan yang proporsional antara karyawan dan organisasi, pekerja mendapatkan keadilan sebagai dorongan yang akan memperluas semangat kerjanya, sedangkan bagi organisasi akan mampu memperluas produktivitas usahanya. Dengan cara demikian, kompensasi harus diberikan untuk menghubungkan tujuan organisasi dan harapan serta keinginan yang mewakili. Agar berhasil, kerangka dorongan harus memenuhi tiga hal, khususnya, memadai untuk mengatasi permasalahan mendasar, setara dan adil. Oleh karena itu, jika karyawan menganggap imbalan dan manfaat yang diberikan kurang, tekad para karyawan menurun. Bagaimana pun jika para karyawan merasa puas dengan imbalan dan tunjangan yang mereka peroleh, hal tersebut dapat menambah tekad karyawan, pada akhirnya pemberian imbalan dan imbalan dapat dijadikan sebagai semangat bagi para karyawan sehingga mereka perlu melakukan hal tersebut. pekerjaan mereka dan meningkatkan kepercayaan diri mereka. Agar dapat bertahan, kerangka penghargaan dan tunjangan organisasi ataupun perusahaan harus memberikan tiga hal, khususnya tingkat remunerasi yang memadai untuk mengatasi masalah-masalah penting, kewajaran dengan pasar kerja luar, kesopanan dalam organisasi, cara berperilaku individu/ perilaku organisasi yang berhubungan dengan kebutuhan mereka. . Pentingnya kewajiban organisasi terhadap kerangka penghargaan dan keuntungan yang representatif merupakan sesuatu yang penting dalam sumber daya manusia (SDM) organisasi, karena melalui kerangka penghargaan dan keuntungan yang layak para pekerja akan memberikan inovasi yang baik bagi organisasi.

## 1.2. Kinerja Karyawan

### 1.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu contoh aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dalam suatu perusahaan. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna menajapai tujuan organisasi. Defenisi atau pengertian kinerja menurut para ahli dapat di lihat dibawah ini :

#### a. Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138)

Kinerja adalah hasil atau secara umum tingkat kemajuan seseorang selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan hasil lain yang dapat dibayangkan, misalnya pedoman kerja, target dan standar yang telah ditetapkan dan ditetapkan secara umum.

#### b. Kasmir (2016:182)

Kinerja merupakan akibat dari perbuatan kerja tanpa henti yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan.

#### c. Mangkunegara dalam Masram (2017:139)

Kinerja pekerja yang adalah kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan komitmennya sesuai dengan komitmen yang diberikan kepadanya yang merupakan hasil dari akomodasi yang dominan.

#### d. August W Smith (Sedarmayanti, 2011:50)

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses.

#### e. Hasibuan (2016:94)

Kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh personal dalam menyelesaikan usaha berdasarkan keahlian, pengalaman dan kenyataan serta waktu sesuai kriteria..

#### f. Henry Sinamorang (2004)

Kinerja adalah tingkat dimana pekerja memenuhi kebutuhan kerja mereka serta kualitas dan kuantitas yang didapat oleh pekerja.

### 1.2.2. Pengukuran Kinerja

Hasil dari pencapaian sistem harus diperkirakan, karena perkiraan merupakan bagian penting dari pelaksanaan pelaksana atau dengan alasan bahwa jika proses tidak diperkirakan maka sulit untuk mengembangkannya lebih lanjut (Dharma, 2012: 93). Oleh karena itu, penting untuk menentukan ukuran fokus penting yang akan menjadi alasan untuk memperkirakan pelaksanaan dan memutuskan dorongan utama untuk memahami tujuan tersebut.

Menurut Whittaker dalam Moeheriono (2012:93), pengukuran kinerja adalah pengukuran yang digunakan untuk bekerja berdasarkan sifat pengarahan dan tanggung jawab.

Sementara itu, menurut Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja adalah tentang kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta perangkat khusus dan perangkat umum untuk mengerjakan pekerjaan secara hierarkis.

Menurut Prawirosetanto (2008), kinerja dapat diukur dengan beberapa *step* yaitu:

#### a. Efektifitas

Yaitu, jika tujuan suatu perkumpulan bisa dicapai menggunakan kebutuhan yang direncanakan.

#### b. Tanggung jawab

Adalah bagian yang tidak dapat terpisah atau sebagai akibat kepemilikan berwenang.

#### c. Disiplin

Adalah Mematuhi pedoman dan peraturan terkait. Disiplin karyawan adalah kepatuhan pekerja dalam kaitannya dengan kesepakatan bisnis dengan organisasi tempatnya berkegiatan.

#### d. Inisiatif

Dihubungkan dengan daya pikir, imajinasi sebagai motivasi dihubungkan dengan tujuan organisasi. Gagasan tentang dorongan tersebut harus mendapat pertimbangan atau reaksi yang besar dari organisasi dan atasan. Secara keseluruhan, dorongan karyawan merupakan pendorong utama kemajuan yang pada akhirnya akan berdampak pada pelaksanaan pekerja.

### 2.2.3 Metode Penilaian Kinerja

Secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat 2 (dua) teknik menilai kinerja yaitu :

- a. Penilaian kinerja pada orang dalam jumlah individu.
- b. Penilaian kinerja pada orang dalam jumlah jamak.

Pengukuran kinerja adalah proses mengevaluasi kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu asosiasi sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab khusus mereka.

Menurut Bintoro (2017) ada beberapa strategi atau teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan tunggal (individu), yaitu:

1. Skala penilaian yang realistik (*Realistic rating scale*)
2. Pilih kecepatan yang dibatasi (*constrained decision rating*)
3. Petunjuk langkah demi langkah survei menggunakan kertas (*Exposition examination methods*)
4. Agenda pelaksanaan (*Execution agenda*)
5. Prosedur terjadinya dasar. (*Basic occurrence procedure*)

### 2.2.4 Tujuan Penilaian/evaluasi Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk membuat sumber daya manusia meningkat di organisasi. Pendapat Sunyanto dalam

**Mangkunegara (2006:10-11)** adalah :

1. Pekerja harus memahami prasyarat pelaksanaan.
2. Catat dan kenali akibat kerja seorang perwakilan, sehingga terpacu untuk mencapai sesuatu yang bermanfaat atau mungkin mencapai prestasi yang setara dengan pencapaiannya di masa lalu.
3. Memberikan kesempatan yang berharga kepada perwakilan untuk mengkaji kerinduan dan tujuan mereka serta meningkatkan kesadaran terhadap profesi atau pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

### 2.2.5 Manfaat Penilaian/ Evaluasi Kinerja

Menurut **Sunyoto dalam Mangkunegara (2006:11)** sebagai berikut:

1. Sebagai alasan pengarahannya sehubungan dengan kinerja, pemaafan dan ukuran ganti rugi.
2. Sebagai alasan untuk mensurvei kelangsungan semua kegiatan organisasi.
3. Sebagai alasan untuk menilai persiapan program dan kelayakan rencana penyelesaian pekerjaan, teknik kerja, desain hierarki, gaya administrasi, keadaan kerja dan pengawasan.
4. Sebagai petunjuk untuk menentukan kebutuhan pekerja dalam asosiasi.
5. Sebagai alat untuk menambah inspirasi kerja yang representatif sehingga tercapailah kinerja yang hebat.
6. Sebagai alat mempunyai pilihan dalam melihat kekurangan atau kelemahan dan mengembangkan lebih lanjut kapasitas yang representatif di kemudian hari.
7. Sebagai ukuran penentu, pilihan dan situasi pekerja.
8. Sebagai instrumen untuk meningkatkan atau membina kemampuan pekerja.
9. Sebagai alasan untuk meningkatkan atau menciptakan serangkaian harapan.

### 2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2014)** Faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- a. Upaya dan kapasitas yang menunjukkan berbagai kolaborasi fisik dan mental dalam melakukan pengembangan tugas.

Kinerja individu merupakan gabungan kemampuan dari tiga elemen, yaitu:

- a. Kapasitas dan disposisi seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan pengakuan atas klarifikasi pekerjaan seorang pekerja.

### 2.2.7 Sumber Data

Adapun sumber data yang sebagai bahan riset telah dirangkum dalam struktur tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jabatan Responden di PT. Charoen Pokphand Makassar

Jabatan (Posisi)	Jumlah
Direktur	1 orang
Kepala SDM	1 orang
Pekerja	48 orang
Total	50 orang

Sumber. Data Responden di PT. Charoen Pokphand Makassar

Peneliti telah berhasil melaksanakan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan proses pengambilan data berupa memberikan kuesioner pada beberapa partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang telah diberikan kuesioner sebanyak 50 orang. Mereka berasal dari berbagai posisi di PT. Charoen Pokphand Makassar. Peneliti pertama kali berkunjung pada objek penelitian bertemu dengan Dr.H.C.Tju Thomas Effendy SE, MBA. Selaku Direktur di PT. Charoen Pokphand Makassar. Setelah itu, kepala SDM serta pekerja yang mau memberi waktu luang untuk mengisi kuesioner dari peneliti.

Tabel 2. Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan

Tahapan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak Berpengaruh	-	0.0
Kurang Berpengaruh	1 Orang	2 %
Cukup Berpengaruh	26 Orang	52 %
Berpengaruh	21 Orang	42 %
Sangat Berpengaruh	2 Orang	4 %

Sumber. Data Responden di PT. Charoen Pokphand Makassar

Pengaruh Bonus pada PT. Charoen Pokphand Makassar berada pada kategori Cukup Berpengaruh. Hal ini terlihat dari penyebaran responden, yaitu sebanyak 26 orang atau (52%) menyatakan bahwa pengaruh bonus cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 21 orang atau (42%) bahkan menyatakan pengaruh bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2 orang (4%) berada pada kategori sangat berpengaruh dan terdapat 1 orang (2%) pada kategori kurang berpengaruh. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Makassar cukup berpengaruh.

Tabel 3. Perhitungan Metode Pearson Berdasarkan Jawaban Dari Responden PT. Charoen Pokphand Makassar

No	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	41	22	902	1681	484
2	39	16	624	1521	256
3	38	17	646	1444	289
4	40	11	440	1600	121
5	35	11	385	1225	121
6	38	15	570	1444	225
7	40	15	600	1600	225
8	36	21	756	1296	441
9	32	21	672	1024	441
10	39	21	819	1521	441
11	39	18	702	1521	324
12	37	16	592	1369	256
13	32	14	448	1024	196
14	30	18	540	900	324
15	26	16	416	676	256
16	25	14	350	625	196
17	28	17	476	784	289
18	35	21	735	1225	441

19	29	16	464	841	256
20	28	16	448	784	256
21	36	17	612	1296	289
22	23	13	299	529	169
23	30	15	450	900	225
24	38	16	608	1444	256
25	34	11	374	1156	121
26	29	11	319	841	121
27	25	11	275	625	121
28	32	14	448	1024	196
29	39	13	507	1521	169
30	21	6	126	441	36
31	20	15	300	400	225
32	35	11	385	1225	121
33	32	15	480	1024	225
34	31	12	372	961	144
35	26	18	468	676	324
36	26	13	338	676	169
37	22	16	352	484	256
38	32	19	608	1024	361
39	23	15	345	529	225
40	26	11	286	676	121
41	25	9	225	625	81
42	34	16	544	1156	256
43	24	11	264	576	121
44	30	10	300	900	100
45	22	12	264	484	144
46	30	14	420	900	196
47	34	12	408	1156	144
48	29	12	348	841	144
49	28	16	448	784	256
50	27	7	189	729	49
<b>∑</b>	<b>1550</b>	<b>727</b>	<b>22947</b>	<b>49708</b>	<b>11203</b>

Sumber. Perhitungan Data Responden di PT. Charoen Pokphand Makassar

## 2. Studi Kasus

Analisis Koefisien korelasi (koneksi) diajukan Oleh Karl Pearson Tahun 1990. Asas dari analisis ini adalah Untuk Mengetahui Koneksi dari bonus terhadap kinerja karyawan ,Maka Digunakan Analisis Korelasi ( koneksi ) Yang Dinyatakan Dalam Presentase Sehingga Semakin Kuat Hubungannya.

Dan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{50(22947) - (1550)(727)}{\sqrt{(50 \times 49708 - (1550)^2)(50 \times 11203 - (727)^2)}}$$

$$r = \frac{1147350 - 1126850}{\sqrt{(2485400 - (2402500))(560150 - (528529))}}$$

$$r = \frac{20500}{\sqrt{(82900)(31621)}}$$

$$r = \frac{20500}{\sqrt{26213809}} = 0,400395$$

Keterangan :

r = koefisien koneksi

n = frekuensi penelitian

x = variabel bebas dalam *research* ini adalah bonus

y = variabel terikat dalam *research* ini adalah kinerja karyawan

Tabel 3. Interpretasi Data

Interval	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,20	Sangat rendah
<b>0,21-0,40</b>	<b>Rendah</b>
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien koneksi sebesar 0,40 yang berarti masuk kategori RENDAH dan berpengaruh artinya setiap Bonus dan kinerja karyawan kurang memuaskan di perusahaan PT. Charoen Pokphand Makassar.

### 3.2. Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r^2$$

$$r^2 = 0,40 \times 100 \%$$

$$KD = 0,40^2 \times 100 \%$$

$$KD = 16 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi.

r = Kuadrat dari Koefisien Koneksi

Hal ini menunjukkan hasil data pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan adalah 16% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### 3.3 Uji - T

Pengujian hipotesis spekulasi dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya dampak setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Sebagai korelasi untuk melihat dampak yang sangat besar, digunakan basis tingkat kepentingan sebesar 5% (0,05%) dan melihat  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Ketentuan  $t_{tabel}$  diperoleh berdasarkan kuantitas responden.

N-2

N=50 dikurangi 2 (sesuai rumus) = 48 dilihat dari distribusi nilai  $t_{tabel}$  (terlampir tabel t) maka nilai  $t_{tabel} = 2,01063$

Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diabaikan artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan bonus terhadap kinerja karyawan.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan bonus terhadap kinerja karyawan.

Untuk uji dua pihak di tujukan dengan rumus :

$$t_h = \frac{r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}}{\sqrt{\frac{1-r^2}{1-r^2}}}$$

$$t_h = \frac{0,40 \sqrt{\frac{50-2}{1-0,40^2}}}{\sqrt{\frac{1-0,40^2}{1-0,40^2}}}, t_h = \frac{0,40 \sqrt{48}}{\sqrt{1-0,16}}, t_h = \frac{0,40 \sqrt{48}}{\sqrt{0,84}}$$

$$t_h = 0,40 \times 8,247 = 3,299$$

$$t_h = 0,40 \times 8,247 = 3,299$$

Dimana :

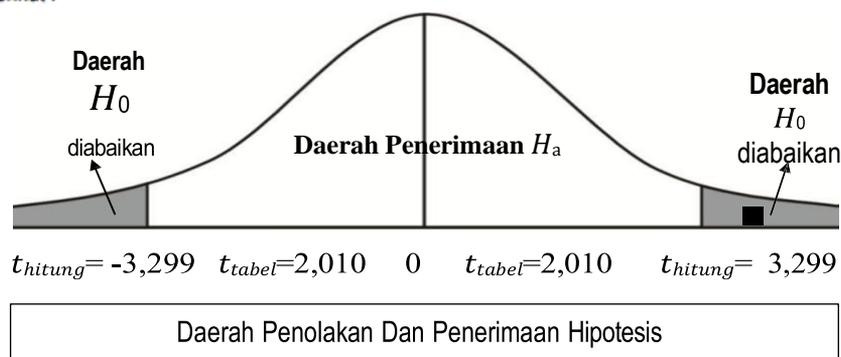
$$t_{tabel} = 2,01063$$

$$t_{hitung} = t_{tabel}$$

r = nilai korelasi koneksi

n = jumlah data atau frekuensi penelitian

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 3,299 > t_{tabel} 2,010$ . Sesuai dengan kriteria Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan bonus terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah yang diabaikan dan penerimaan  $H_0$  sebagai berikut :



### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertanyaan mengenai Bonus ( X ) terhadap pertanyaan mengenai kinerja karyawan ( Y ) menunjukkan hasil yang kurang memuaskan.

1. Hasil riset menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai Pengaruh Bonus ( X ) versus pertanyaan kinerja karyawan ( Y ) menunjukkan hasil yang kurang baik.
2. Besarnya pengaruh bonus terhadap pelaksanaan pekerja menunjukkan hasil rendah, dan itu berarti bahwa bonus mempunyai pengaruh yang kurang berarti terhadap kinerja besar perwakilan di PT. Charoen Pokphand Makassar.
3. Pertanyaan menyangkut bonus ( X ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ( Y ), dimana menunjukkan  $t_{hitung}$  = sebesar 3,299, dan nilai  $t_{tabel}$  = sebesar 2,010 maka variabel bonus bagi karyawan ( X ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( Y ).

### Daftar Pustaka

- [1] Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Penerbit : Rajawali Per, Jakarta.
- [3] Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Delta Ilmu.
- [4] Martinis Yamin Dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Gp Press.
- [5] Maya Pressilia Karna. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero)*. E-Journal Sanata Dharma: Vol.2. Nomor 14 Tahun 2018.
- [6] Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] P. Siagian Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau Zanafa Publishing. Payaman J. *Simanjuntak*. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- [9] Prawirosetanto, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- [10] Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan*. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- [11] Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- [12] Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- [12] Schuler (1992) dalam Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [13] Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Afabeta.
- [14] Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(03).
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [16] Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [14] Sofiati, E. (2021). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai*. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- [15] Whittaker. Dalam. Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Salemba Empat : Jakarta.
- [16] Wijaya, L. F. (2021). *Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 1-11.