

**PENGARUH BONUS TAHUNAN DAN KETERAMPILAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG SOPPENG**

**Disusun Oleh:**

**Nurbayanti**

**4517012131**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

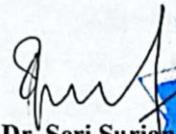
**HALAMAN PENGESAHAN**

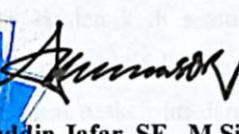
Judul : Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero)  
Cabang Soppeng  
Nama Mahasiswa : Nurbayanti  
Stambuk/NIM : 4517012131  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Seri Suriani, SE., M.Si

  
Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

**Mengetahui Dan Mengesahkan:**  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Bosowa**  
  
Dr. H.A. Anjuddin Mane, SE., M.Si, SIL, MH

**Ketua Program Studi**  
**Manajemen**  
  
Indrayani Nur, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurbayanti  
NIM : 4517012131  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero)  
Cabang Soppeng

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali.

Makassar, 31 Agustus 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Nurbayanti

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME**  
NOMOR : A.1890 /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Nurbayanti
Stambuk	: 4517012131
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 13% dan Jurnal 20%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

**"Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng".**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 25 Agustus 2021



Dekan  
**Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.**  
NIDN : 09 07077003

**FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN**

Nama Lengkap : Nurbayanti  
Stambuk : 4517012131  
Alamat : Jln. Haji Kalla  
Telpon/HP : 081355723526  
E-mail : nurbayantiay@gmail.com  
Judul :

**"Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 25 Agustus 2021



Nurbayanti

**THE EFFECT OF ANNUAL BONUS AND SKILL TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG SOPPENG**

**By:  
NURBAYANTI**

**Study Program Management Faculty of Economics  
Bosowa University**

**ABSTRACT**

*Nurbayanti, 2021. The Effect of Annual Bonus and Skill to Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng was guided by Dr. Seri Suriani, SE., M.Si and Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.*

*The purpose of this study was to determine and analyze: (1) the effect of annual bonus to employee performance (2) the effect of skill to employee performance (3) the effect of annual bonus and skill to employee performance simultaneously.*

*Data in this research was obtained from the questionnaire (primary) by taking the respondents as many 30 employee PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng. Data analysis used in this research were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that: (1) annual bonus has a positive and significant effect to employee performance (2) skill has a positive and significant effect to employee performance (3) annual bonus and skill have a positive and significant effect to employee performance simultaneously.*

**Keywords:** *Annual Bonus, Skill, Employee Performance*

**PENGARUH BONUS TAHUNAN DAN KETERAMPILAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PEGADAIAN (PERSERO)  
CABANG SOPPENG**

**Oleh:  
NURBAYANTI**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

**Nurbayanti, 2021.** Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng dibimbing oleh Dr. Seri Suriani, SE.,M.Si dan Syamsuddin Jafar, SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh bonus tahunan terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh bonus tahunan dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 30 karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) bonus tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Bonus Tahunan, Keterampilan, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Wr. Wr.*

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng"** ini penulis susun dalam rangka menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, penulis ingin menghaturkan rasa hormat dan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr. Seri Suriani, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Syamsuddin Jafar, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu, bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng dan seluruh karyawannya, terima kasih telah mengizinkan, memberikan banyak dukungan dan masukan kepada penulis mengenai penelitian yang dilakukan.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang dengan tulus hati memberikan doa, dukungan serta kasih sayangnya sehingga menghantarkan penulis menyelesaikan studi.
9. Sahabat-sahabatku Yuliana Arifin, Emil Salim, Citra Adi Pratiwi, Andi Idha Dwi Muliani, Putri Aisyah Salsabila, Andi Besse Witma, Andi Nisrina Haris, Devi Meliawati, Alma Febrianti, Andi Afdhilla Pratiwi, Andi Randy Setiawan dan We Maratika Padmasani yang selalu memberi dukungan dan motivasi agar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan - rekan mahasiswa Universitas Bosowa Makassar angkatan 2017 dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada saya.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 5 Agustus 2021

Penulis

**Nurbayanti**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEORSINILAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Masalah Pokok.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kerangka Teori .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	7
2.1.1.2 Fungsi MSDM.....	8
2.1.1.3 Tujuan MSDM .....	9
2.1.2 Bonus Tahunan .....	10
2.1.2.1 Pengertian Bonus Tahunan .....	10
2.1.2.2 Macam-Macam Bonus Tahunan .....	11
2.1.2.3 Manfaat Pemberian Bonus Tahunan.....	12

2.1.2.4 Indikator Pemberian Bonus Tahunan .....	13
2.1.3 Keterampilan.....	14
2.1.3.1 Pengertian Keterampilan.....	14
2.1.3.2 Macam-Macam Keterampilan.....	15
2.1.3.3 Faktor-Faktor Keterampilan.....	16
2.1.3.4 Indikator Keterampilan .....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.2 Prinsip Pengukuran Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.3 Sasaran Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Pikir .....	25
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.2.1 Penelitian Kepustakaan .....	28
3.2.2 Penelitian Lapangan .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data .....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi .....	31
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.5.2 Regresi Linear Berganda .....	32

3.6 Uji Instrumen .....	33
3.6.1 Validitas.....	33
3.6.2 Reliabilitas .....	34
3.7 Uji Hipotesis .....	35
3.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	35
3.7.2 Uji Simultan (Uji F) .....	35
3.8 Definisi Operasional.....	36
<b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat PT Pegadaian (Persero).....	40
4.1.2 Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero) .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) .....	41
4.2 Deskripsi Data.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden .....	43
4.2.2 Tanggapan Responden .....	46
4.3 Hasil Analisis Data .....	55
4.3.1 Uji Instrumen .....	55
4.3.2 Uji Hipotesis .....	58
4.3.2 Uji Regresi Linear Berganda .....	61
4.4 Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan .....	68
5.2 Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng .....	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berlandaskan Usia .....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berlandaskan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Bonus Tahunan .....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan .....	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	72
Lampiran 2 Data Identitas Responden .....	76
Lampiran 3 Tabulasi Data .....	77
Lampiran 4 Uji Validitas.....	80
Lampiran 5 Uji Reliabilitas .....	86
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis .....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Perumusan Sasaran Kinerja .....	20
Gambar 2.2 Kerangka Pikir .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi terdiri dari bermacam elemen, yang salah satunya merupakan sumber daya manusia. Sebaliknya sumber energi yang lain merupakan bahan, mesin/perlengkapan, metoda (metode kerja) serta modal (duit). Berkenaan dengan sumber daya organisasi ini, butuh diingat kalau seluruhnya itu bukanlah ada secara berlimpah. Terdapat keterbatasan yang menyebabkan pemanfaatannya wajib dicoba secara teliti. Oleh sebab itu proses manajemen yang baik wajib bisa menggunakan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen ialah proses pemakaian sumber energi secara efisien buat menggapai target maupun tujuan dalam sesuatu organisasi. Proses manajemen itu sendiri berarti dalam organisasi yang dimana ialah sesuatu metode buat menggapai sumber energi manusia yang baik, apalagi bisa dikatakan kalau pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan manusia. Seperti itu sebabnya sehingga tiap manajer wajib sanggup bekerja secara efisien dengan manusia serta wajib sanggup memecahkan beragam perkara sehubungan dengan pengelolaan sumber energi manusia tersebut (Hakim, 2014).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu tanggung jawab serta guna manajemen industri. Baik tidaknya kinerja manajemen serta perusahaan bergantung sukses tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang wajib dialami manajemen merupakan bagaimana

membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang mumpuni diperuntukkan untuk peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014).

Tujuan suatu organisasi bisa dicapai apabila aktivitas yang terdapat di dalam organisasi dikerjakan secara terencana cocok dengan yang sudah diresmikan. Dalam riset ini penulis hendak mangulas tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) penuhi seluruh kewajiban yang diberikan oleh industri buat menggapai target maupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai perihal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, butuh adanya kenaikan kinerja karyawan yang mana hendak mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2019) kinerja karyawan dipandang selaku kerja yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok di dalam organisasi, mengikuti wewenang dan tanggung jawab yang ada, tanpa melanggar hukum dan sesuai etika serta moral yang ada dalam rangka menggapai tujuan organisasi. Dapat dijelaskan pula kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan pekerjaannya. Ada pula dalam tingkatan kinerja karyawan dalam ulasan yang penulis angkat ialah bonus tahunan dan keterampilan.

Yang pertama pada aspek bonus tahunan, bonus tahunan ialah salah satu motivasi karyawan buat bekerja lebih baik. Bonus tahunan merupakan suatu pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebab sudah membagikan sesuatu hasil yang cocok maupun melebihi sasaran yang sudah diresmikan oleh organisasi. Umumnya bonus ini dibagikan oleh organisasi tiap merambah akhir tahun, sehabis

penutupan buku organisasi. Bonus tahunan merupakan sesuatu pembayaran dalam bentuk uang tunai atau cash yang diberikan kepada karyawan diluar pendapatan, apabila organisasi menggapai sasaran keuangan serta non-keuangan yang ditetapkan pada target tahunan (gajimu.com).

Tidak hanya aspek bonus tahunan, aspek keterampilan pula jadi salah satu yang bisa pengaruhi kinerja karyawan. Pada aspek keahlian yang dipunyai karyawan, apakah telah dipunyai oleh segala karyawan. Keterampilan ialah keahlian dasar yang menempel dalam diri manusia, yang setelah itu dilatih, diasah, dan dibesarkan secara terus menerus serta berkepanjangan guna menjadikan keahlian seorang jadi potensial, sehingga setelah itu seorang tersebut jadi pakar serta handal di bidang tertentu. Bila awal mulanya merasa tidak terdapat keahlian namun terus dilatih, diasah dan dibesarkan setelah itu seiring berjalannya waktu bakal menimbulkan keterampilan yang tumbuh lewat proses belajar (Irianto, 2010).

Ada pula pembahasan khusus dalam penelitian ini ialah pengaruh bonus tahunan serta keterampilan terhadap kinerja karyawan, yang dimana riset ini dilakukan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng PT Pegadaian (Perseo) Cabang Soppeng ialah suatu lembaga perkreditan non-perbankan yang melayani warga untuk memperoleh bantuan dana secara kilat lewat kredit. Hingga saat ini PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng masih senantiasa berpegang pada asas dedikasi, kerakyatan serta solidaritas dalam upaya meningkatkan usaha bersama warga dari susunan ekonomi menengah ke dasar. Sehubungan dengan penelitian ini jumlah karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng diuraikan pada tabel ini:

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH.KARYAWANPT PEGADAIAN**  
**(PERSERO) CABANG SOPPENG**

.No..	Jenis Kelamin (L/P)	Orang (Karyawan)
1.	Laki-Laki	20 Orang
2.	Perempuan	10 Orang
Jumlah		30 Orang

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, 2021

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, penulis menyadari bahwa bonus tahunan dan keterampilan merupakan variabel-variabel yang sangat penting untuk menilai kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng”**.

## **1.2 Masalah Pokok**

Berlandaskan pemaparan latar belakang di atas, maka penelitian ini memiliki masalah pokok yaitu:

1. Apakah bonus tahunan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng?
2. Apakah keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng?
3. Apakah bonus tahunan dan keterampilan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah pokok di atas, diketahui tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh bonus tahunan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh bonus tahunan dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai bonus tahunan, keterampilan dan kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat Teoretis**

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi teoretis untuk penelitian-penelitian akan datang mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi instansi terkait dalam hal peningkatan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Menurut Masram & Mu’ah, (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Menurut Stoner dalam (Priyono & Marnis, 2016) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Priyono & Marnis (2016), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM  
Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:
  - a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
  - b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi  
Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
  - a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
  - b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.
3. Penilaian Kinerja  
Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan.
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja  
Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
  - b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
  - c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja  
Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan.

### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam (Priyono & Marnis, 2016) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.2 Bonus Tahunan**

### **2.1.2.1 Pengertian Bonus Tahunan**

Salah satu yang memotivasi para karyawan bekerja lebih baik adalah pemberian bonus dari pihak perusahaan. Bonus adalah sesuatu pembayaran yang diterima oleh karyawan karena karyawan tersebut memberikan suatu hasil yang sesuai atau melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Biasanya bonus ini dibagikan oleh perusahaan setiap akhir tahun, setelah penutupan buku perusahaan.

Bonus Tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non-keuangan yang ditentukan. Ukuran bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari gaji pokok dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum tertentu (*gajimu.com*).

Bonus tahunan merupakan tambahan yang tidak rutin, sama seperti saat karyawan menerima THR. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan tiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi. Bonus tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi dari perusahaan kepada karyawan yang biasanya berbentuk tunai, yang diberikan apabila kinerja tahunan perusahaan melebihi target yang telah ditentukan (*sepulsa.com*).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang bonus tahunan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan

bonus tahunan adalah bonus yang diberikan kepada karyawan di akhir tahun ketika perusahaan mengalami keuntungan atau karena pekerja mengalami peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga perusahaan mencapai target laba.

### **2.1.2.2 Macam-Macam Bonus Tahunan**

Bonus tahunan yang diberikan kepada karyawan, biasanya ditentukan dalam persentase dari gaji pokok dan ada jumlah minimum dan maksimumnya. Ada beberapa bonus tahunan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mencapai targetnya (linovhr.com), seperti:

#### **1. Bonus Tahunan**

Beberapa perusahaan yang bagus, membagikan bagi hasil keuntungan (profit sharing) mereka kepada karyawannya. Pembagian bonus ini diberikan berdasarkan keuntungan perusahaan di akhir tahun. Besar kecilnya bonus berkisar antara 2-7 % dari gaji pokok karyawannya. Dengan diberikan bonus profit sharing ini, diharapkan karyawan bekerja dengan hati karena merasa memiliki perusahaan bersama.

#### **2. Bonus Retensi**

Bonus ini biasanya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan yang mengalami merger atau akuisisi dengan pihak perusahaan lain. Bonus retensi ini memang diberikan supaya karyawan tetap kontinu bekerja di perusahaan saat keadaan khusus sedang terjadi dalam perusahaan mereka. Biasanya bonus ini diberikan di akhir tahun untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **3. Bonus Tanteim**

Tanteim adalah keuntungan perusahaan yang dihadiahkan kepada karyawan. Bila perusahaan mendapatkan laba bersih sesuai Pasal 70 ayat (1) UU no. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Dalam peraturan yang diatur oleh Dirjen Pajak No.SE-16/PJ.44/1992

tentang Tanteim hanya diberikan kepada komisaris dan Dewan Direksi oleh pemegang saham berdasarkan suatu jumlah persentase tertentu dari laba bersih suatu perusahaan setelah melakukan pembayaran pajak.

#### 4. Bonus Tunjangan Hari Raya

Setiap perusahaan diwajibkan memberikan bonus Tunjangan Hari raya (THR) bagi karyawan yang telah memiliki masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih. Tidak peduli apakah karyawan adalah pekerja tetap atau pekerja kontrak, mereka harus tetap mendapatkan bonus tunjangan hari raya setiap tahunnya.

#### **2.1.2.3 Manfaat Pemberian Bonus Tahunan**

Menurut Qodariyah (2017) Tujuan pemberian bonus tahunan, antara lain sebagai berikut:

1. Memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Mendorong semangat kerja karyawan.
3. Memberikan kepuasan kerja karyawan.
4. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
5. Menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang ada.
7. Menambah kedisiplinan karyawan.
8. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Pemberian Bonus Tahunan**

Menurut Siagian (2010) indikator dalam pemberian bonus, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja.

2. Lama Kerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan lama atau tidaknya tenaga kerja mencapai standar yang telah ditetapkan lembaga atau organisasi.

3. Senioritas

Besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada masa kerja tenaga kerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada besarnya pengorbanan (input) yang diberikan lembaga dengan (output) yang dihasilkan oleh tenaga kerja.

b. Kelayakan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada perbandingan antar lembaga atau badan usaha lain dalam bidang yang sama. Apabila lebih rendah dibandingkan lembaga lain, maka kinerja akan menurun sebaliknya apabila setara atau bahkan lebih tinggi akan meningkatkan kinerja.

### 2.1.3 Keterampilan

#### 2.1.3.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dasar yang melekat dalam diri manusia, yang kemudian dilatih, diasah, serta dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan guna menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial, sehingga kemudian seseorang tersebut menjadi ahli serta profesional di bidang tertentu. Jika awalnya merasa tidak ada keterampilan tetapi terus dilatih, diasah serta dikembangkan kemudian seiring berjalannya waktu akan memunculkan keterampilan yang berkembang melalui proses belajar.

Menurut Moehariono (2010) Keterampilan didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman (Wahyudi, 2008).

Menurut Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Irianto (2010) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan *mental*, *manual*, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang keterampilan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan dasar seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan melalui praktek dan latihan terus-menerus hingga menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial.

### **2.1.3.2 Macam-Macam Keterampilan**

Menurut Robbins & Judge (2008) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

#### *1. Basic literacy Skill*

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

#### *2. Technical Skill*

Keterampilan teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

#### *3. Interpersonal Skill*

Keterampilan interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

#### *4. Problem Solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Keterampilan

Notoatmodjo (2007) menyatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh:

#### 1. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

#### 2. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

#### 3. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005), yaitu:

#### 1. Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

#### 2. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

#### **2.1.3.4 Indikator Keterampilan**

Menurut Mangkunegara (2010) keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus dan penafsiran stimulus.
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif.
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja.
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Rivai, 2015).

Mangkunegara (2016) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang karyawan.

Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Prinsip Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Masram & Mu'ah (2017) dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa prinsip-prinsip yaitu:

1. Seluruh aktivitas kerja yang signifikan harus diukur.
2. Pekerjaan yang tidak diukur atau dinilai tidak dapat dikelola karena darinya tidak ada informasi yang bersifat obyektif untuk menentukan nilainya.
3. Kerja yang tak diukur selayaknya diminimalisir atau bahkan ditiadakan.
4. Keluaran kinerja yang diharapkan harus ditetapkan untuk seluruh kerja yang diukur.
5. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk menetapkan akuntabilitas hasil alih-alih sekedar mengetahui tingkat usaha.
6. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional.
7. Pelaporan kinerja dan analisis variansi harus dilakukan secara

kerap.

8. Pelaporan yang kerap memungkinkan adanya tindakan korektif yang segera dan tepat waktu.
9. Tindakan korektif yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif.

#### **2.1.4.3 Sasaran Kinerja Karyawan**

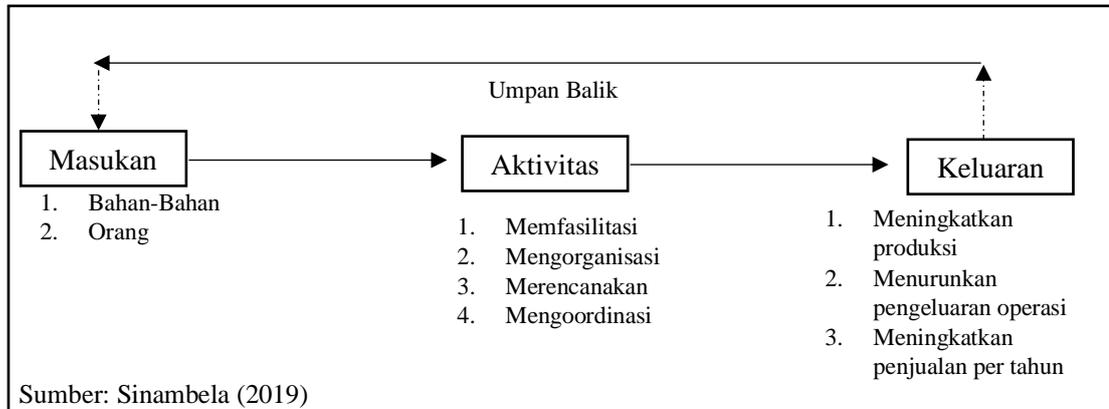
Menurut Wibowo dalam (Sinambela, 2019) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang diamati, dan dapat diukur. Menurut Furtwengler dalam (Sinambela, 2019) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action* atau *performance* yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*; *time of element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan; *an evolution method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sinambela (2019) menyatakan bahwa sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan akronim SMART; *Spesific*, dinyatakan dengan

jasas, singkat, dan mudah dimengerti; *measurable*, dapat diukur dan dikuantifikasi, *attainable*, bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau; *result oriented*, memfokus pada hasil untuk dicapai, *time-bound*, batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor, progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Sinambela (2019) menambahkan bahwa cara menulis sasaran adalah dalam bentuk menyatakan sebagai “hasil akhir”, atau keluaran (*output*) bukan merupakan aktivitas. Hubungan antara masukan, aktivitas, keluaran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Perumusan Sasaran Kinerja**



#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam (Rivai, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu:

1. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)  
Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
2. Kerjasama Tim (*Teamwork*)  
Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
3. Kreativitas (*Creativity*)  
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
4. Inovasi (*Inovation*)  
Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
5. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)  
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
6. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)  
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan. Dalam penelitian terdahulu diuraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng” adalah sebagai berikut:

### 1. Azizah (2018)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Subur Sejahtera Karanganyar”.

Hasil Penelitian:

- Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2. Mayasari (2012)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung)”.

Hasil Penelitian:

- Didapat hasil bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 46,20%, sisa persentase sebesar 53,80% lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, Sedangkan secara parsial, keterampilan mental, ketrampilan sosial, keterampilan ekspresi verbal, dan keterampilan manual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Mubarak (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KIMA Makassar”.

Hasil Penelitian:

- Hasil pengujian dengan regresi linier sederhana dan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,563. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 56,3%, sedangkan 43,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. KIMA Makassar.

### 4. Qodariyah (2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Tingkat

Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumber Agung”.

Hasil Penelitian:

- Hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian bonus terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwasannya pemberian bonus sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,665. Setelah di bandingkan dengan  $r_{tab}$  pada  $df$  sebesar 18 diperoleh  $r_{tab}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,468, dengan hasil tersebut diketahui bahwa  $r_{xy}$  sebesar 0,665 lebih besar dari  $r_{tab}$  pada taraf signifikansi 5% atau  $0,665 > 0,468$ .

#### 5. Sulistiani (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing (Studi Kasus pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis)”.

Hasil Penelitian:

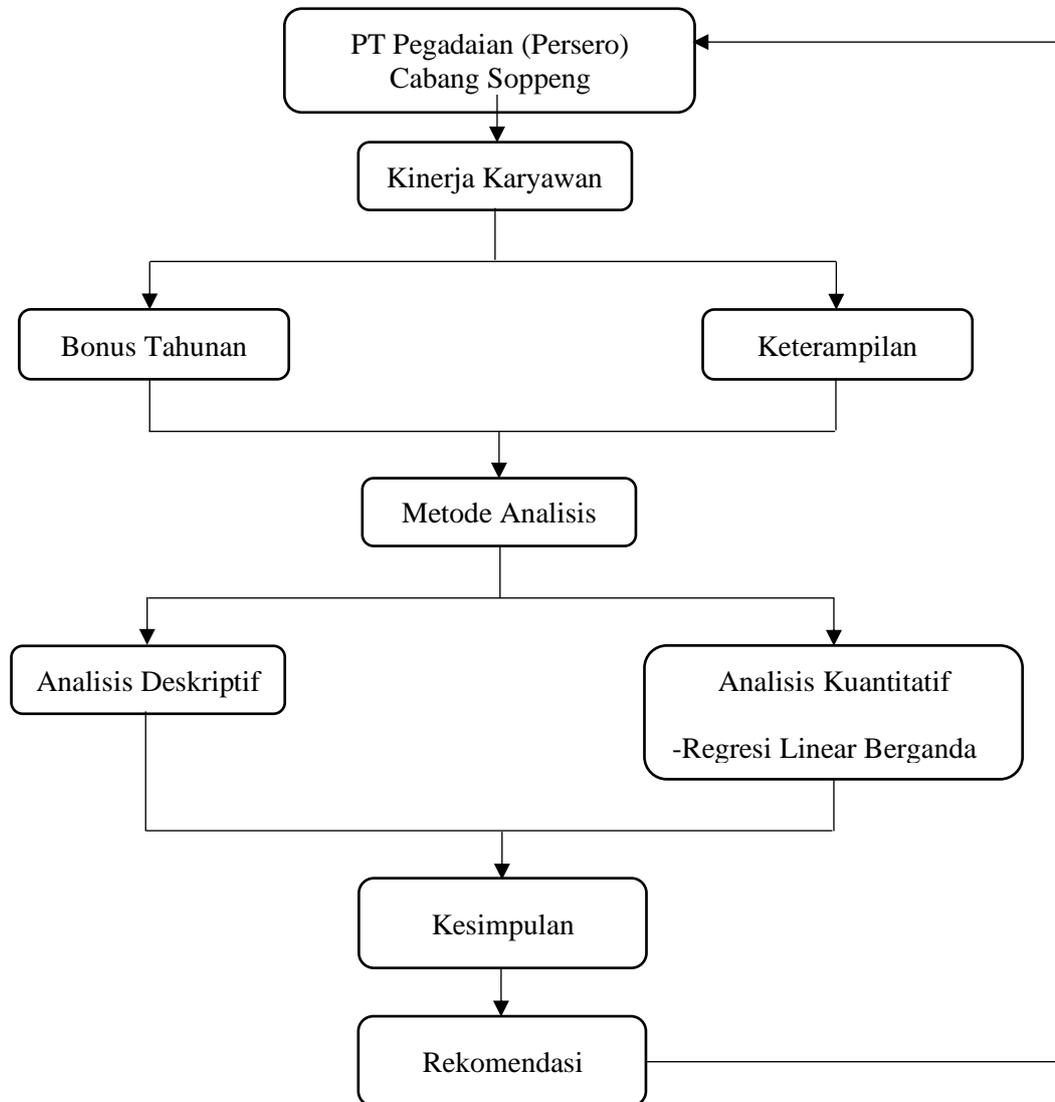
- Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bahana Cahaya Sejati Ciamis, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 72,332$  dan  $t_{tabel} = 1,9956$  maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
- Terdapat pengaruh antara keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,614$  dan  $t_{tabel} = 1,9956$  maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

- Kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan di atas diperoleh bobot  $F_{hitung} = 17,526$  sedangkan bobot  $F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05$  dan  $dk = 75 - 2 - 1 = 92$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,12$ . Jadi nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ .

### **2.3 Kerangka Pikir**

Menurut Sugiyono (2013) kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual tentang hubungan teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi yang menjadi masalah penting. Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**



Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng”.

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa bonus tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
2. Diduga bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
3. Diduga bahwa bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng yang terletak di Jl. Pemuda No. 15 Kelurahan Botto, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan pada bulan April 2021 - Juni 2021.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

##### **3.2.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabanya tidak langsung diperoleh.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert, tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pengolahan data dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sedangkan untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan secara langsung dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen, dan

buku-buku referensi.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogeny (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng yang berjumlah 30 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Jadi berdasarkan teknik

penentuan sampel maka jumlah responden penelitian ini yaitu 30 orang yang merupakan karyawan dari PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

#### **3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2006).

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi berganda (Arikunto, 2006) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
X <sub>1</sub>	: Bonus Tahunan
X <sub>2</sub>	: Keterampilan
b <sub>0</sub>	: Nilai Intercept (Konstant)
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	: Koefisien Arah Regresi
e	: Error Term (Kesalahan Pengganggu)

### 3.6 Uji Instrumen

Uji coba instrumen digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi:

#### 3.6.1 Validitas

Pada dasarnya kata “*valid*” mengandung makna yang sinonim dengan kata “*good*”. *Validity* dimaksud sebagai “*to measure what should be measured*”. Misalnya bila ingin mengukur “minat beli” maka validitas yang berhubungan dengan mengukur alat yang digunakan yaitu apakah alat yang digunakan dapat mengukur keputusan pembelian. Bila sesuai maka instrument tersebut yang *valid* (Ferdinand, 2006).

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Uji validitas biasanya digunakan

dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka kuesioner tersebut valid
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

### **3.6.2 Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsisten atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai dua jawaban alternatif), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2013). Perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan alat bantu program computer yaitu program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Kuesioner dikatakan reliable apabila hasil uji statistik Alpha  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2005).

## **3.7 Uji Hipotesis**

### **3.7.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima. Dan jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , maka  $H_1$  diterima. Begitupun jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara parsial.

### **3.7.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Pengujian uji F diuji dengan menggunakan statistik pada program SPSS. Dimana  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya, secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Jika nilai signifikansi  $< \alpha$  maka keputusannya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  maka keputusannya adalah  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

### **3.8 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Bonus Tahunan**

Bonus tahunan adalah bonus yang diberikan kepada karyawan di akhir tahun ketika perusahaan mengalami keuntungan atau karena pekerja mengalami peningkatan produktivitas dalam bekerja sehingga perusahaan mencapai target laba. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **a. Kinerja**

Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **b. Lama Kerja**

Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat.

c. Senioritas

Senioritas adalah keadaan lebih tinggi dalam pangkat, pengalaman dan usia; prioritas status atau tingkatan yang diperoleh dari umur atau lamanya bekerja.

d. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Menurut sebagian besar teori, keadilan memiliki tingkat kepentingan yang besar. Sedangkan, Kelayakan adalah perihal yang dapat (pantas, patut) dikerjakan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dasar seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan melalui praktek dan latihan terus-menerus hingga menjadikan kemampuan seseorang menjadi potensial. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan adalah sebagai berikut:

a. Persepsi

Persepsi adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam pemilihan, pengorganisasian, penginterpretasian dan penafsiran masukan-masukan informasi dan sensasi yang diterima.

#### b. Pengendalian Diri

Pengendalian diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain, sehingga sesuai dengan norma sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya.

#### c. Melaksanakan Tanggung Jawab Kolektif

Melaksanakan tanggung jawab kolektif merujuk kepada pertanggungjawaban organisasi, kelompok dan masyarakat.

#### d. Melaksanakan Tanggung Jawab Individu

Melaksanakan tanggung jawab individu merupakan tanggung jawab perseorangan yang menjadi kewajiban diri sendiri.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### a. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.

b. Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah kemampuan yang dimiliki suatu kelompok atau tim kerja dalam bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang sama.

c. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru yang diperoleh dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya suatu hal baru.

d. Inovasi

Inovasi adalah penciptaan produk dan layanan baru yang bernilai bagi pelanggan dengan cara yang didukung oleh model bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan.

e. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

f. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng**

##### **4.1.1 Sejarah PT Pegadaian (Persero)**

Pegadaian pertama didirikan di Kota Sukabumi, Jawa Barat, pada tanggal 1 April 1901. Pada tahun 1905, Pegadaian mulai menjadi lembaga resmi “JAWATAN”. Pada tahun 1961 berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang (Perpu) No. 9 Tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 178 tahun 1960, bentuk badan hukum Pegadaian berubah dari “JAWATAN” menjadi “PN”. Selang beberapa tahun kemudian, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 tahun 1969. Peraturan tersebut menjadi dasar perubahan badan hukum menjadi “PERJAN”.

Pada tahun 1990 badan hukumnya kembali berubah. Pada tahun 1990 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 10 tahun 1990 dan kemudian diperbarui menjadi Peraturan Pemerintah (PP) No. 103 tahun 2000, “PERJAN” kemudian diganti menjadi “PERUM”. Kemudian bentuk badan hukum “PERUM” diubah menjadi “PERSERO” pada tanggal 1 April 2012. Perubahan tersebut berlandaskan Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 tahun 2011.

PT Pegadaian sebagai salah satu BUMN yang ada dalam lingkungan Departemen RI, dari tahun ke tahun bias dikatakan terus berkembang, dan terus dapat memberikan kontribusi kepada negara dalam bentuk laba dan pajak. Usaha-usaha tersebut diantaranya seperti peningkatan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat agar dapat mempertahankan nasabah yang sudah ada.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero)**

Visi PT Pegadaian (Persero) adalah menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan juga menjadi Agen Inklusi Keuangan Utama Pilihan Masyarakat”.

Misi PT Pegadaian (Persero):

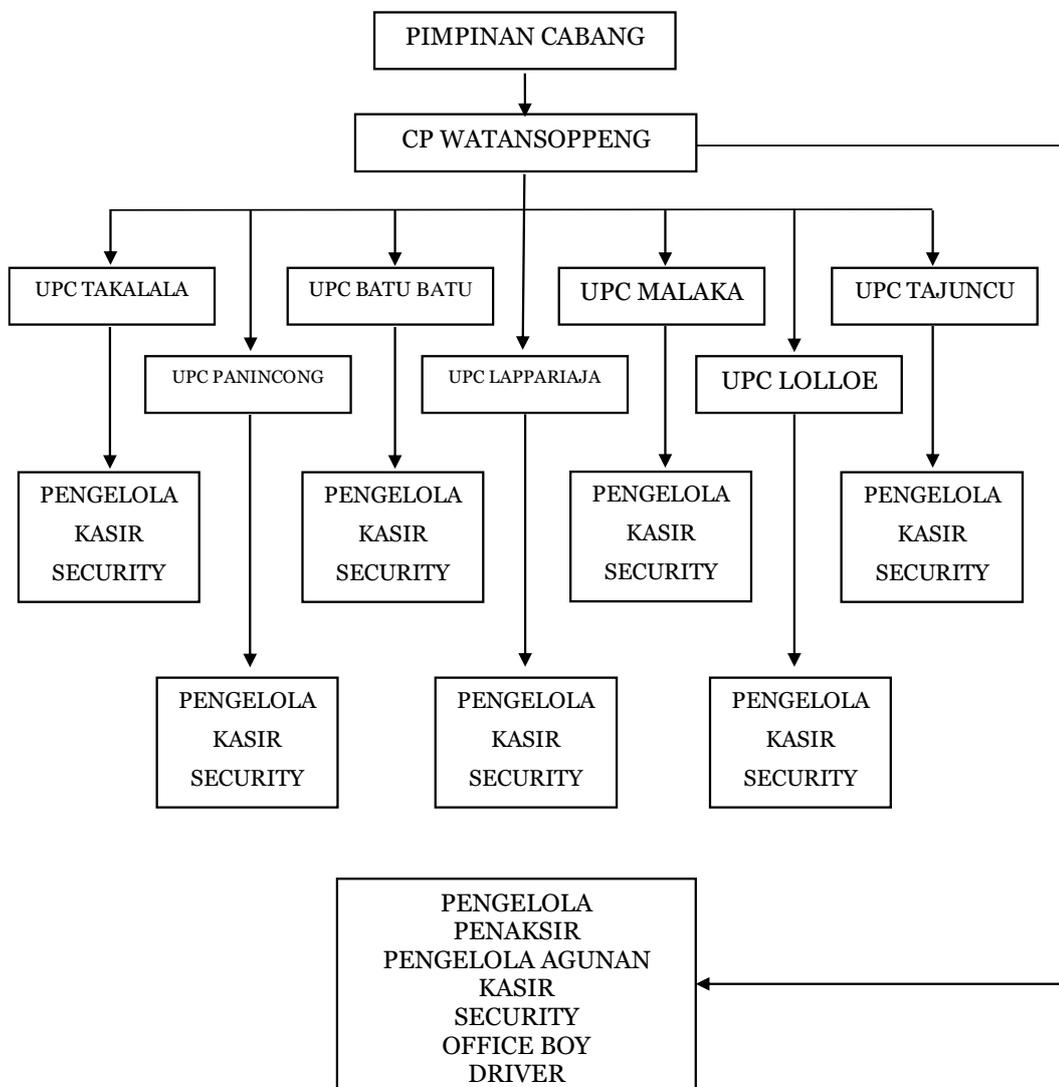
1. Memberikan keuntungan yang optimal dan membawa manfaat bagi semua pemangku kepentingan melalui cara mengembangkan bisnis inti.
2. Menciptakan bisnis yang lebih beragam dengan cara mengembangkan bisnis baru guna menambah proporsi nilai nasabah dan seluruh pemangku kepentingan.
3. Memberikan *service excellence* dengan nasabah sebagai fokus utama.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng**

Struktur organisasi merupakan sesuatu lapisan ataupun ikatan antara masing- masing bagian industri buat menggambarkan aktivitas operasional industri dalam menggapai tujuannya. Tujuan terdapatnya struktur organisasi

dalam sesuatu industri merupakan supaya tiap komponen organisasi berjalan secara maksimal serta optimal sehingga kegiatan industri hendak berjalan dengan efisien serta efektif. Oleh sebab itu terdapatnya struktur organisasi, seseorang atasan bisa membagikan tugas kepada bawahan secara pas serta adil.

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT PEGADAIAN**  
**(PERSERO) CABANG SOPPENG**



## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berarti untuk disajikan dalam penelitian guna buat menggambarkan kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi ekstra buat menguasai hasil- hasil penelitian. Ada pula yang jadi responden pada penelitian ini merupakan karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, dan dimana karyawan yang bekerja pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng sebanyak 30 orang karyawan, sehingga jumlah responden ditetapkan sebanyak 30 orang. Dalam riset ini, karakteristik responden diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir serta lamanya bekerja. Responden pada penelitian ini bisa dijabarkan:

#### 1. Karateristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin diuraikan pada tabel dibawah:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERLANDASKAN**  
**JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	20	67
2.	Perempuan	10	33
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berlandaskan uraian pada tabel di atas, bisa dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki

yaitu sebesar 20 orang ataupun (67%) diiringi oleh responden perempuan sebanyak 10 orang ataupun (33%). Sehingga bisa disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng didominasi oleh karyawan laki- laki.

## 2. Karakteristik Responden Berlandaskan Usia

Karakteristik responden yang diuraikan berlandaskan usia dipaparkan pada tabel dibawah:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERLANDASKAN USIA**

No.	Usia	Responden	
		Orang	%
1.	< 20 Tahun	-	-
2.	21-30 Tahun	5	17
3.	31-40 Tahun	20	66
4.	41-50 Tahun	3	10
5.	> 50 Tahun	2	7
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan pada tabel 4.2 di atas yaitu responden yang diuraikan berdasarkan pada usia, dapat diketahui pada penelitian ini jumlah responden yang berada pada usia 21-30 tahun sejumlah 5 orang ataupun (17%), umur 31-40 tahun sejumlah 20 orang ataupun (66%), umur 41-50 tahun dengan jumlah 3 orang ataupun (10%) serta usia > 50 tahun hanya berjumlah 2 orang ataupun (7%). Sehingga bisa disimpulkan kalau rata- rata karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng didominasi oleh karyawan berumur 31-40 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang diuraikan berlandaskan tingkat pendidikan terakhir dipaparkan pada tabel dibawah:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERLANDASKAN**  
**PENDIDIKAN TERAKHIR**

No	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	%
1.	SMA/Sederajat	4	13
2.	Diploma	-	-
3.	Strata 1 (S1)	26	87
4.	Strata 2 (S2)	-	-
5.	Strata 3 (S3)	-	-
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berlandaskan pemaparan di atas yaitu responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 4 orang ataupun (13%) serta berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 26 orang ataupun (87%). Sehingga bisa disimpulkan kalau rata-rata pendidikan terakhir karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng didominasi oleh karyawan berpendidikan Strata 1 (S1).

### 4. Karakteristik Responden Berlandaskan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang diuraikan berlandaskan tingkat pendidikan terakhir dipaparkan pada tabel dibawah:

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERLANDASKAN**  
**LAMA BEKERJA**

No	Lama Bekerja	Responden	
		Orang	%
1.	0-1 Tahun	-	-
2.	1-2 Tahun	4	13
3.	2-3 Tahun	-	-
4.	3-4 Tahun	-	-
5.	4-5 Tahun	26	87
6.	> 5 Tahun	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berlandaskan tabel karakteristik berdasarkan lama bekerja, responden dalam penelitian ini yang lamanya bekerja 1- 2 tahun sebanyak 4 orang ataupun (13%) serta lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 26 orang ataupun (87%). Sehingga bisa disimpulkan kalau rata-rata lama bekerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja 4-5 tahun.

#### **4.2.2 Tanggapan Responden**

##### **1. Tanggapan Responden Tentang Bonus Tahunan**

Guna mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner tentang variabel bonus tahunan, diketahui pada tabel berikut:

**TABEL 4.5**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG BONUS TAHUNAN (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Bonus tahunan yang saya dapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	15 (50%)	14 (47%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)
2.	Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan pencapaian target.	13 (43%)	17 (57%)	-	-	-	30 (100%)
3.	Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan lamanya suatu karyawan telah bekerja.	14 (47%)	15 (50%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)
4.	Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan waktu kerja.	24 (80%)	6 (20%)	-	-	-	30 (100%)
5.	Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan senioritas suatu karyawan dalam perusahaan.	18 (60%)	10 (33%)	2 (7%)	-	-	30 (100%)
6.	Bonus tahunan yang diterima sesuai harapan	20 (67%)	10 (33%)	-	-	-	30 (100%)
7.	Bonus tahunan yang ditetapkan sudah sesuai dengan beban pekerjaan.	26 (87%)	4 (13%)	-	-	-	30 (100%)
8.	Bonus tahunan yang diberikan sangat meningkatkan semangat dalam bekerja.	19 (64%)	10 (33%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 30 responden pada pernyataan pertama mengenai “Bonus tahunan yang saya dapatkan seimbang dengan tanggung jawab yang diberikan”, sejumlah 15 responden ataupun (50%) memberi jawaban sangat setuju, sebanyak 14 responden

ataupun (47%) merespon setuju serta 1 responden ataupun (3%) menyatakan netral.

Pada pernyataan kedua yaitu “Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan pencapaian target”, 13 orang responden ataupun (43%) menyatakan sangat setuju serta sejumlah 17 responden ataupun (57%) memberi pernyataan setuju.

Pada pernyataan ketiga yaitu “Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan lamanya suatu karyawan telah bekerja”, sebanyak 14 responden ataupun (47%) memberi pernyataan sangat setuju, 15 responden ataupun (50%) menyatakan setuju serta 1 orang responden ataupun (3%) yang menjawab netral.

Pada pernyataan keempat mengenai “Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan waktu kerja”, sebanyak 24 responden ataupun (80%) memberi pernyataan sangat setuju serta sebanyak 6 responden ataupun (20%) memberi respon setuju.

Pada pernyataan kelima yaitu “Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan senioritas suatu karyawan dalam perusahaan”, sebanyak 18 responden ataupun (60%) sangat setuju, 10 responden ataupun (33%) memberi jawaban setuju dan hanya 2 responden ataupun (7%) menyatakan netral.

Pada pernyataan keenam yaitu “Bonus tahunan yang diterima sesuai harapan”, sebanyak 20 responden ataupun (67%) menjawab sangat setuju dan 10 responden lainnya ataupun (33%) setuju.

Pada pernyataan ketujuh yaitu “Bonus tahunan yang ditetapkan sudah sesuai dengan beban pekerjaan”, sebanyak 26 responden ataupun (87%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 4 responden ataupun (13%) menjawab setuju.

Pada pernyataan kedelapan yaitu “Bonus tahunan yang diberikan sangat meningkatkan semangat dalam bekerja”, responden yang sangat setuju sebanyak 19 responden ataupun (64%), sejumlah 10 responden ataupun (33%) merespon setuju dan ada 1 responden (3%) menyatakan netral.

## 2. Tanggapan Responden Tentang Keterampilan

Guna mengetahui tanggapann responden terhadap pernyataan pada kuesioner tentang variabel keterampilan, digambarkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KETERAMPILAN (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1	Bekerja sebagai karyawan non-bank sangat menyenangkan.	20 (67%)	10 (33%)	-	-	-	30 (100%)
2	Bekerja sebagai karyawan non-bank membutuhkan keterampilan khusus.	26 (87%)	4 (13%)	-	-	-	30 (100%)
3	Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang sulit dimengerti.	19 (64%)	10 (33%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)
4	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target.	20 (67%)	10 (33%)	-	-	-	30 (100%)

5	Saya dapat bekerja sama dengan baik untuk kepentingan perusahaan.	20 (67%)	10 (33%)	-	-	-	30 (100%)
6	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu.	25 (83%)	5 (17%)	-	-	-	30 (100%)
7	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.	25 (83%)	5 (17%)	-	-	-	30 (100%)
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri.	22 (73%)	8 (27%)	-	-	-	30 (100%)

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pernyataan – pernyataan pada tabel di atas, dapat diketahui dari 30 responden pada pernyataan pertama tentang “Bekerja sebagai karyawan non-bank sangat menyenangkan”, sebanyak 20 responden ataupun (67%) memberi pernyataan sangat setuju dan sebanyak 10 lainnya ataupun (33%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan kedua yaitu “Bekerja sebagai karyawan non-bank membutuhkan keterampilan khusus”, sebanyak 26 responden ataupun (87%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 4 responden ataupun (13%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang sulit dimengerti”, sebanyak 19 responden ataupun (64%) memberi jawaban sangat setuju, dengan jumlah 10 responden ataupun (33%) menyatakan setuju serta hanya ada 1 ataupun (3%) yang menyatakan netral.

Pada pernyataan keempat yaitu “Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target”, sebanyak 20 responden ataupun (67%) sangat setuju dan yang menjawab setuju sejumlah 10 responden ataupun (33%).

Pada pernyataan kelima yaitu “Saya dapat bekerja sama dengan baik untuk kepentingan perusahaan”, terdapat 20 responden ataupun (67%) menjawab sangat setuju serta sejumlah 10 responden ataupun (33%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan keenam yaitu “Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu”, terlihat 25 responden ataupun (83%) memberi pernyataan sangat setuju serta sebanyak 5 responden ataupun (17%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik”, sebanyak 25 responden ataupun (83%) menyatakan sangat setuju serta sebanyak 5 reaponden ataupun (17%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri”, sebanyak 22 responden ataupun (73%) menjawab sangat setuju dan 8 responden lainnya ataupun (27%) menyatakan setuju.

### **3. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

Guna mengetahui tanggapan terhadap pernyataan pada kuesioner mengenai kinerja karyawan, diketahui melalui tabel berikut:

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Total %
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.	19 (63%)	11 (37%)	-	-	-	30 (100%)
2	Pekerjaan saya sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan.	19 (63%)	11 (37%)	-	-	-	30 (100%)
3	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu tim kerja.	25 (83%)	5 (17%)	-	-	-	30 (100%)
4	Saya terampil dalam melaksanakan kerja sama tim sesuai dengan tugas kerja.	24 (80%)	6 (20%)	-	-	-	30 (100%)
5	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi.	21 (70%)	9 (30%)	-	-	-	30 (100%)
6	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.	18 (60%)	11 (37%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)
7	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	13 (43%)	17 (57%)	-	-	-	30 (100%)
8	Saya memiliki kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.	15 (50%)	14 (47%)	1 (3%)	-	-	30 (100%)
9	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.	24 (80%)	6 (20%)				30 (100%)
10	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.	18 (60%)	10 (33%)	2 (7%)			30 (100%)

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Melalui pemaparan di atas, diketahui dari 30 responden pada pernyataan pertama mengenai “Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan”, sebanyak 19 responden atau (63%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 11 responden atau (37%) merespon setuju.

Pada pernyataan kedua mengenai “Pekerjaan saya sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan”, diketahui 19 responden atau (63%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 11 responden atau (37%) merespon setuju.

Pada pernyataan ketiga yaitu “Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu tim kerja”, sebanyak 25 responden atau (83%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 responden atau (17%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan keempat yaitu “Saya terampil dalam melaksanakan kerja sama tim sesuai dengan tugas kerja”, responden yang memberi pernyataan setuju sebanyak 24 orang atau (80%) dan sejumlah 6 responden atau (20%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan kelima yaitu “Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi”, sebanyak 21 responden atau (70%) memberi jawaban sangat setuju dan sebanyak 9 responden lainnya atau (30%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan keenam yaitu “Kemampuan menyelesaikan

pekerjaan sesuai target yang di tentukan”, sebanyak 18 responden atau (60%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden atau (33%) menyatakan setuju dan ada sejumlah 2 responden atau (7%) memilih netral.

Pada pernyataan ketujuh yaitu “Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja”, sebanyak 13 responden atau (43%) merespon sangat setuju dan sisanya 17 responden atau (57%) memilih setuju.

Pada pernyataan kedelapan yaitu “Saya memiliki kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik”, sebanyak 15 responden atau (50%) memberi pernyataan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau (47%) menyatakan setuju dan terdapat 1 orang responden atau (3%) yang netral.

Pada pernyataan kesembilan yaitu “Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan”, terdapat 24 responden atau (80%) sangat setuju dan sisanya sejumlah 6 responden atau (20%) menyatakan setuju.

Pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja”, sebanyak 13 orang responden atau (43%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 17 responden atau (57%) menyatakan setuju.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk menguji kuesioner tersebut valid atau tidak (Sugiyono, 2013). Uji Validitas akan menguji tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 26 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Setiap butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,361. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 25 dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.8**  
**HASIL UJI VALIDITAS**

No.	Variabel	Indikator	Kisaran <i>Corrected Item Total Correlation</i>	Standar Nilai	Ket.
1	Bonus Tahunan	BT1	0,361	0,891	Valid
		BT2	0,361	0,587	Valid
		BT3	0,361	0,853	Valid
		BT4	0,361	0,733	Valid
		BT5	0,361	0,817	Valid
		BT6	0,361	0,603	Valid
		BT7	0,361	0,682	Valid
		BT8	0,361	0,841	Valid
2	Keterampilan	K1	0,361	0,696	Valid
		K2	0,361	0,712	Valid
		K3	0,361	0,686	Valid
		K4	0,361	0,667	Valid
		K5	0,361	0,696	Valid
		K6	0,361	0,608	Valid
		K7	0,361	0,682	Valid
		K8	0,361	0,750	Valid

3	Kinerja Karyawan	KK1	0,361	0,657	Valid
		KK2	0,361	0,501	Valid
		KK3	0,361	0,520	Valid
		KK4	0,361	0,496	Valid
		KK5	0,361	0,649	Valid
		KK6	0,361	0,621	Valid
		KK7	0,361	0,561	Valid
		KK8	0,361	0,756	Valid
		KK9	0,361	0,711	Valid
		KK10	0,361	0,829	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas yaitu tabel hasil uji validitas dengan menggunakan *corrected item-total correlation* dan diolah menggunakan program SPSS versi 25 diketahui bahwa 26 item pernyataan yang telah diuji semuanya memiliki nilai korelasi diatas dari 0,361 dan itu menjelaskan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner penelitian ini adalah sah (valid).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih pada pernyataan yang sama dengan memakai alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrumen dapat dianggap konsisten jika koefisien reliabilitas  $> 0,60$ . (Sugiyono, 2013).

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, dipaparkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.9**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No.	Variabel	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Status
1	Bonus Tahunan	BT1	0,856	0,60	Reliabel
		BT2	0,894	0,60	Reliabel
		BT3	0,862	0,60	Reliabel
		BT4	0,878	0,60	Reliabel
		BT5	0,870	0,60	Reliabel
		BT6	0,891	0,60	Reliabel
		BT7	0,883	0,60	Reliabel
		BT8	0,864	0,60	Reliabel
2	Keterampilan	K1	0,814	0,60	Reliabel
		K2	0,810	0,60	Reliabel
		K3	0,823	0,60	Reliabel
		K4	0,819	0,60	Reliabel
		K5	0,814	0,60	Reliabel
		K6	0,823	0,60	Reliabel
		K7	0,813	0,60	Reliabel
		K8	0,803	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	KK1	0,816	0,60	Reliabel
		KK2	0,833	0,60	Reliabel
		KK3	0,828	0,60	Reliabel
		KK4	0,830	0,60	Reliabel
		KK5	0,816	0,60	Reliabel
		KK6	0,823	0,60	Reliabel
		KK7	0,827	0,60	Reliabel
		KK8	0,804	0,60	Reliabel
		KK9	0,811	0,60	Reliabel
		KK10	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 memperlihatkan bahwa 26 item pernyataan dalam penelitian ini semuanya dikategorikan sebagai reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

### 4.3.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dipakai untuk memperlihatkan secara individual seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan ( $p-value$ )  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2013). Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh menggunakan rumus:

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

Di mana :

$$\alpha = 0,05$$

n = Banyaknya sampel (30)

k = Banyaknya variabel bebas (independen)

Adapun perhitungannya,  $t_{tabel} = 0,05/2 ; (30-2-1) = 0,025;27$ , dengan memakai  $t_{tabel}$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,052$ . Maka hasil uji parsial (uji t) dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.10**  
**HASIL UJI PARSIAL (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,898	3,593		1,363	,184
	Bonus Tahunan (X1)	,516	,128	,508	4,018	,000
	Keterampilan (X2)	,595	,163	,462	3,652	,001

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,018 > 2,052) dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh bonus tahunan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

2. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,652 > 2,052) dan juga nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh keterampilan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

## 2. Uji Simultan (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 ( $X_1$ ) dan keterampilan ( $X_2$ ) 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.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan ( $p-value$ )  $< 5\%$  (Sugiyono, 2013). 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 ( $X_1$ ) dan variabel keterampilan ( $X_2$ ). Sedangkan jumlah “ $n$ ” yaitu 30 karyawan (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, yang kemudian menghasilkan angka  $(2 ; 30-2) = (2 ; 28)$ , angka ini dijadikan

acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Kemudian diperoleh nilai F tabel sebesar 3,34. Hasil uji simultan (uji F) menggunakan program SPSS versi 25 dipaparkan pada tabel berikut:

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI SIMULTAN (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,497	2	122,749	79,472	,000 <sup>b</sup>
	Residual	41,703	27	1,545		
	Total	287,200	29			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas yakni tabel hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui nilai F hitung 79,472 dengan signifikan 0,000. Nilai F hitung  $79,472 > F$  tabel 3,34 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa variabel bonus tahunan ( $X_1$ ) dan keterampilan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

### 4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen, dimana pada penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh bonus tahunan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

Adapun hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,898	3,593		1,363	,184
	Bonus Tahunan (X1)	,516	,128	,508	4,018	,000
	Keterampilan (X2)	,595	,163	,462	3,652	,001

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas yaitu hasil analisis regresi linear berganda memakai program SPSS versi 25, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,898 + 0,516X_1 + 0,595X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Bonus Tahunan

X<sub>2</sub> = Keterampilan

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 4,898 menjelaskan bahwa ketika perusahaan dalam membangun sebuah usaha tidak mempertimbangkan bonus tahunan (X1) dan keterampilan (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap meningkat.
2. Koefisien bonus tahunan (X1) bernilai positif sebesar 0,516 menjelaskan bahwa bonus tahunan meningkat, namun variabel lain tetap

(konstan) sehingga kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,516 atau 51,6%.

3. Koefisien keterampilan (X2) bernilai positif sebesar 0,595 menjelaskan bahwa keterampilan meningkat, namun variabel lain tetap (konstan) sehingga kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,595 atau 59,5%.

#### **4.4 Pembahasan**

Pembahasan pada penelitian ini mengacu pada bentuk hasil analisis yang telah disajikan sebelumnya.

##### **1. Pengaruh Bonus Tahunan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel bonus tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, terbukti dari hasil olah data SPSS yang diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,018 > 2,052$ ) dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Pada pengujian analisis regresi, koefisien bonus tahunan bernilai positif sebesar 0,516 menjelaskan apabila bonus tahunan meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,516 atau 51,6%.

Teori motivasi yang menggambarkan pada hasil penelitian ini yaitu teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Adapun motivasi dalam variabel bonus tahunan ini yaitu motivasi keperluan penghargaan, yang dimana keperluan akan penghargaan ini mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi. Penghargaan itu sendiri bisa dalam bentuk pujian, bonus, insentif yang diberikan langsung baik dari atasan, rekan kerja, keluarga dan lingkungan yang lain.

Penelitian ini juga sesuai pada penelitian lain yang pernah lakukan oleh Mubarak (2014) dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT KIMA Makassar", di mana di dalamnya dikatakan variabel pemberian insentif (bonus) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (6,113) dan sig 0,022 < 0,05 yang berarti variabel insentif (bonus) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT KIMA Makassar.

## **2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, terbukti dari hasil olah

data SPSS yang didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,652 > 2,052$ ) dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). 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 0,595 atau 59,5%.

Teori motivasi yang menggambarkan pada hasil penelitian ini yaitu teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Adapun motivasi dalam variabel keterampilan ini yaitu motivasi keperluan realisasi diri, yang dimana seseorang menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuan untuk mencapai prestasi tinggi. Realisasi diri itu sendiri bisa dalam bentuk keterampilan, keahlian dan pengalaman yang telah terbentuk dalam diri seseorang berkat latihan dan pengembangan diri.

Penelitian ini juga sesuai terhadap penelitian lain yang pernah lakukan oleh Azizah (2018), dengan judul "Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Subur Sejahtera Karanganyar", di mana di dalamnya dikatakan variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan berdasarkan nilai  $t$  hitung  $2,180 > t$  tabel 1,984 atau sig.  $0,032 < 0,05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini mengartikan

bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bonus tahunan dan keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng, dibuktikan dari olahan data SPSS diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $79,472 > F$  tabel 3,34. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel bonus tahunan dan variabel keterampilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

Teori motivasi yang menggambarkan pada hasil penelitian ini yaitu teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yang di kembangkan oleh Clayton Alderfer. Adapun motivasi dalam variabel bonus tahunan dan keterampilan ini yaitu motivasi kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Kebutuhan ini dalam Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dianggap sebagai kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Adapun hasil penelitian ini belum ada sekalipun referensi atau judul penelitian terdahulu yang sama persis dengan variabel-variabel yang

peneliti angkat. Akan tetapi untuk penelitian lain yang menjadi landasan peneliti sebagai penelitian yang menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu penelitian Sulistiani (2016) "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing (Studi Kasus pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis)", di mana di dalamnya dikatakan variabel kemampuan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $17,526 > F$  tabel  $3,12$ , maka demikian berarti hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

- H1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti bonus tahunan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
- H2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti keterampilan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.
- H3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti bonus tahunan dan keterampilan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan menurut hasil analisis serta kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

- Kepada pihak perusahaan untuk terus memantau bonus tahunan yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerjanya, yang dimana kemampuan karyawan sudah seharusnya disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan, agar kiranya kinerja yang saat ini telah dicapai dapat bertahan ataupun meningkat menjadi lebih baik lagi secara terus-menerus.
- Perusahaan juga perlu memfasilitasi program pengembangan diri kepada karyawan untuk lebih meningkatkan lagi keterampilan atau menambah keterampilan baru agar kedepannya perusahaan tetap dapat bersaing dengan perubahan yang akan terjadi di tahun-tahun kedepannya.
- Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan lagi judul pada penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya agar menjadi tolak ukur apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, agar kiranya hasil penelitian ini juga dapat dijadikan penunjang atau referensi dalam pengembangan karya ilmiah selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Penerbit: Bina Aksara, Yogyakarta.
- 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.
- Ferdinand, Augusty, (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Penerbit: EF Press Digimedia, Semarang.
- Irianto, A. (2010). *Panduan Pengembangan Organisasi*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Lian. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. Jurnal Unhas*, Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit: Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Propesional*. Penerbit: Zifatama, Surabaya.
- 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.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Kesepuluh Jilid Dua. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mubarak, Mawardi. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT KIMA Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Edisi Ketiga Cetakan Ketiga. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

- Priyono, I., & Marnis, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Zifatama, Surabaya.
- Qodariyah, Ely Lailatul. (2017). *Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumber Agung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Penerbit: Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiani, Sri Yuni. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing (Studi Kasus pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis.
- Wahyudi, Bambang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Lanjutan. Cetakan Ketujuh. Penerbit: Sulita, Bandung.
- Widayatun. (2005). *Ilmu Perilaku*. Edisi Lanjutan. Cetakan Pertama. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

## **INTERNET**

- Gajimu. (2021). *Pekerjaan Yang Layak, Kompensasi dan Bonus Tahunan*. (gajimu.com, diakses 29 Maret 2021)
- Linovhr. (2018). *Macam-Macam Bonus Tahunan*. (linovhr.com, 29 Maret 2021)
- Sepulsa. (2019). *Segala Hal Yang Perlu Kamu Ketahui Mengenai Bonus Tahunan*. (sepulsa.com, diakses 29 Maret 2021)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,  
Nama saya Nurbayanti. Saya adalah mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Bosowa yang sedang melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Bonus Tahunan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Soppeng”**. Untuk itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban SALAH dalam pengisian kuesioner ini dan identitas Bapak/Ibu akan saya rahasiakan. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama Responden : .....

***Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan di bawah ini. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap paling benar.***

1. Jenis Kelamin

(a) Laki-Laki

(b) Perempuan

2. Usia

(a) < 20 Tahun

(b) 21-30 Tahun

(c) 31-40 Tahun

(d) 41-50 Tahun

(d) > 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

(a) SMA/Sederajat

(b) Diploma

(c) Strata 1 (S1)

(d) Strata 2 (S2)

(e) Strata 3 (S3)

4. Lama Bekerja

(a) 0-1 Tahun

(b) 1-2 Tahun

(c) 2-3 Tahun

(d) 3-4 Tahun

(e) 4-5 Tahun

(f) > 5 Tahun

*Berikan jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai pendapat anda. Berikan pendapat anda sesuai dengan kriteria tersebut:*

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**A. BONUS TAHUNAN**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bonus tahunan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
2	Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan pencapaian target.					
3	Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan lamanya suatu karyawan telah bekerja.					
4	Bonus tahunan yang diberikan sebanding dengan waktu kerja.					

5	Bonus tahunan yang diberikan berbeda-beda jumlahnya berdasarkan senioritas suatu karyawan dalam perusahaan.					
6	Bonus tahunan yang diterima sesuai harapan.					
7	Bonus tahunan yang ditetapkan sudah sesuai dengan beban pekerjaan.					
8	Bonus tahunan yang diberikan sangat meningkatkan semangat dalam bekerja.					

### B. KETERAMPILAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja sebagai karyawan non-bank sangat menyenangkan.					
2	Bekerja sebagai karyawan non-bank membutuhkan keterampilan khusus.					
3	Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang sulit dimengerti.					
4	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target.					
5	Saya dapat bekerja sama dengan baik untuk kepentingan perusahaan.					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu.					
7	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri.					

### C. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan.					
3	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan suatu tim kerja.					
4	Saya terampil dalam melaksanakan kerja sama tim sesuai dengan tugas kerja.					
5	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi.					
6	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik.					

7	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
8	Saya memiliki kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.					
9	Saya hadir tepat waktu dikantor sesuai dengan jam yang ditentukan.					
10	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.					

**TERIMA KASIH**

### Lampiran 2: Data Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidkan Terakhir	Lama Bekerja
1	2	2	1	2
2	1	2	1	2
3	1	3	3	5
4	2	2	1	2
5	2	2	1	2
6	1	3	3	5
7	1	3	3	5
8	1	3	3	5
9	1	4	3	5
10	2	2	3	5
11	2	3	3	5
12	1	5	3	5
13	1	5	3	5
14	1	3	3	5
15	1	3	3	5
16	1	3	3	5
17	2	4	3	5
18	2	3	3	5
19	1	4	3	5
20	1	3	3	5
21	1	3	3	5
22	1	3	3	5
23	2	3	3	5
24	1	3	3	5
25	1	3	3	5
26	1	3	3	5
27	1	3	3	5
28	2	3	3	5
29	1	3	3	5
30	2	3	3	5

### Lampiran 3: Tabulasi Data

BONUS TAHUNAN								Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
4	4	4	5	4	5	5	5	36
4	5	4	5	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	4	3	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	4	4	3	28
4	4	4	5	4	5	5	5	36
4	4	5	5	4	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	5	5	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	4	4	5	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	5	5	5	35

KETERAMPILAN								Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	3	4	4	5	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	4	5	4	5	37
4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	5	4	5	5	4	37
5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	4	5	5	5	4	37
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	4	4	37



## Lampiran 4: Uji Validitas

Variabel Bonus Tahunan (X<sub>1</sub>)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,591**	,842**	,564**	,723**	,336
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,000	,070
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,591**	1	,526**	,269	,334	,190
	Sig. (2-tailed)	,001		,003	,150	,072	,314
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,842**	,526**	1	,537**	,585**	,422*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,002	,001	,020
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,564**	,269	,537**	1	,701**	,354
	Sig. (2-tailed)	,001	,150	,002		,000	,055
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,723**	,334	,585**	,701**	1	,381*
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,001	,000		,038
	N	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,336	,190	,422*	,354	,381*	1
	Sig. (2-tailed)	,070	,314	,020	,055	,038	
	N	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,500**	,145	,480**	,539**	,497**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,005	,444	,007	,002	,005	,001
	N	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,707**	,389*	,668**	,542**	,623**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,000	,002	,000	,004
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,891**	,587**	,853**	,733**	,817**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

**Lanjutan Variabel Bonus Tahunan (X<sub>1</sub>)**

		X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	,500**	,707**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,145	,389*	,587**
	Sig. (2-tailed)	,444	,034	,001
	N	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,480**	,668**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000
	N	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,539**	,542**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000
	N	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,497**	,623**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000
	N	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,555**	,511**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000
	N	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	1	,602**	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,602**	1	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,682**	,841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

**Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,555**	,511**	,100	,550**	,253
	Sig. (2-tailed)		,001	,004	,599	,002	,177
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,555**	1	,602**	,347	,347	,351
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,061	,061	,057
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,511**	,602**	1	,511**	,128	,162
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,004	,501	,394
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,100	,347	,511**	1	,250	,443*
	Sig. (2-tailed)	,599	,061	,004		,183	,014
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,550**	,347	,128	,250	1	,632**
	Sig. (2-tailed)	,002	,061	,501	,183		,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,253	,351	,162	,443*	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,177	,057	,394	,014	,000	
	N	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,443*	,351	,323	,443*	,443*	,280
	Sig. (2-tailed)	,014	,057	,082	,014	,014	,134
	N	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,373*	,429*	,381*	,533**	,533**	,337
	Sig. (2-tailed)	,042	,018	,038	,002	,002	,069
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,696**	,712**	,686**	,667**	,696**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30

**Lanjutan Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

		X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	,443 <sup>*</sup>	,373 <sup>*</sup>	,696 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,014	,042	,000
	N	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,351	,429 <sup>*</sup>	,712 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,057	,018	,000
	N	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,323	,381 <sup>*</sup>	,686 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,082	,038	,000
	N	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,443 <sup>*</sup>	,533 <sup>**</sup>	,667 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000
	N	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,443 <sup>*</sup>	,533 <sup>**</sup>	,696 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000
	N	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,280	,337	,608 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,134	,069	,000
	N	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	1	,539 <sup>**</sup>	,682 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,002	,000
	N	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,539 <sup>**</sup>	1	,750 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,002		,000
	N	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,682 <sup>**</sup>	,750 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
Y.1	Pearson Correlation	1	,139	,402*	,311	,408*	,276	,247
	Sig. (2-tailed)		,465	,028	,094	,025	,139	,189
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,139	1	,588**	,311	,408*	,029	,107
	Sig. (2-tailed)	,465		,001	,094	,025	,880	,574
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,402*	,588**	1	,224	,293	-,027	,211
	Sig. (2-tailed)	,028	,001		,235	,116	,889	,264
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,311	,311	,224	1	,400*	,060	-,067
	Sig. (2-tailed)	,094	,094	,235		,028	,754	,724
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,408*	,408*	,293	,400*	1	,143	,279
	Sig. (2-tailed)	,025	,025	,116	,028		,450	,136
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,276	,029	-,027	,060	,143	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,139	,880	,889	,754	,450		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,247	,107	,211	-,067	,279	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,189	,574	,264	,724	,136	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,386*	,263	,212	,267	,414*	,644**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,035	,161	,260	,154	,023	,000	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,484**	,138	,224	,375*	,400*	,507**	,269
	Sig. (2-tailed)	,007	,466	,235	,041	,028	,004	,150
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,545**	,321	,386*	,431*	,447*	,476**	,334
	Sig. (2-tailed)	,002	,084	,035	,017	,013	,008	,072
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,657**	,501**	,520**	,496**	,649**	,621**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,003	,005	,000	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30

**Lanjutan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		Y.8	Y.9	Y.10	Total
Y.1	Pearson Correlation	,386*	,484**	,545**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,002	,000
	N	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,263	,138	,321	,501**
	Sig. (2-tailed)	,161	,466	,084	,005
	N	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,212	,224	,386*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,260	,235	,035	,003
	N	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,267	,375*	,431*	,496**
	Sig. (2-tailed)	,154	,041	,017	,005
	N	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,414*	,400*	,447*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,023	,028	,013	,000
	N	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,644**	,507**	,476**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,008	,000
	N	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,471**	,269	,334	,561**
	Sig. (2-tailed)	,009	,150	,072	,001
	N	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	1	,415*	,531**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,022	,003	,000
	N	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,415*	1	,701**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,000
	N	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,531**	,701**	1	,829**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,756**	,711**	,829**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

## Lampiran 5: Uji Reliabilitas

### Variabel Bonus Tahunan (X<sub>1</sub>)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32,33	6,782	,842	,856
X1.2	32,37	8,033	,464	,894
X1.3	32,37	6,930	,789	,862
X1.4	32,00	7,931	,662	,878
X1.5	32,27	6,823	,729	,870
X1.6	32,13	8,051	,490	,891
X1.7	31,93	8,271	,615	,883
X1.8	32,20	6,993	,773	,864

**Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	8

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,20	4,579	,571	,814
X2.2	33,00	4,897	,631	,810
X2.3	33,27	4,409	,531	,823
X2.4	33,20	4,648	,534	,819
X2.5	33,20	4,579	,571	,814
X2.6	33,03	4,999	,495	,823
X2.7	33,03	4,861	,585	,813
X2.8	33,13	4,533	,651	,803

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	41,77	8,116	,554	,816
Y.2	41,77	8,599	,370	,833
Y.3	41,57	8,806	,424	,828
Y.4	41,60	8,800	,389	,830
Y.5	41,70	8,217	,550	,816
Y.6	41,83	8,006	,490	,823
Y.7	41,97	8,378	,436	,827
Y.8	41,93	7,513	,659	,804
Y.9	41,60	8,248	,637	,811
Y.10	41,87	7,016	,748	,792

## Lampiran 6: Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

### Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,898	3,593		1,363	,184
	Bonus Tahunan (X1)	,516	,128	,508	4,018	,000
	Keterampilan (X2)	,595	,163	,462	3,652	,001

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,497	2	122,749	79,472	,000 <sup>b</sup>
	Residual	41,703	27	1,545		
	Total	287,200	29			