

# **PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, KEBIJAKAN BONUS, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERKAT DUKUNGAN NIAGA CABANG BATULICIN KALIMANTAN SELATAN**

**Yusuf Ridho<sup>1</sup>, Muhammad Harlie<sup>2</sup>, Khuzaini<sup>3</sup>**

Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen

Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari

Yusuf\_r21@yahoo.co.com

## **ABSTRAK**

Yusuf Ridho. 19920011. Pascasarjana Magister Manajemen UNISKA MAB Banjarmasin. **Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kebijakan Bonus, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin.** Ketua Pembimbing H. M. Harlie dan Anggota Pembimbing Khuzaini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi kemampuan kerja, kebijakan bonus, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. berkat Dukungan Niaga cabang Batulicin.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi adalah 30 orang karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga cabang Batulicin, dengan menggunakan rumus slovin. Data diperoleh dari hasil angket dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan program SPSS 17. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment pearson dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa dari ketiga variable kemampuan kerja, kebijakan bonus, dan kedisiplinan kerja, terbukti mempengaruhi kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga cabang Batulicin

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, kebijakan bonus, disiplin, dan kinerja

---

## **ABSTRACT**

Yusuf Ridho. 19920011. Postgraduate Master of Management UNISKA MAB Banjarmasin. The Influence of Employee Ability, Bonus Policy, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Berkat Dukungan Niaga Batulicin Branch. Chief Advisor H. M. Harlie and Advisor Member Khuzaini.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the dimensions of work ability, bonus policy, and work discipline on the performance of employees at PT. Berkat Dukungan Niaga Batulicin Branch.

This research was conducted on employees of PT. Berkat Dukungan Niaga Batulicin Branch. The method used is descriptive quantitative method. The population is 30 employees of PT. Berkat Dukungan Niaga Batulicin Branch, using the slovin formula. Data obtained from the results of questionnaires and interviews. Data analysis technique used SPSS 17 program. Validity test used Pearson product moment correlation and reliability using Cronbach alpha. The classical assumption test uses multicollinearity, heteroscedasticity, and normality tests. Data analysis used multiple linear regression.

Based on the results of data analysis, it was found that from the three variables of work ability, bonus policy, and work discipline, it was proven to affect the performance of employees of PT Berkat Dukungan Niaga Batulicin Branch

Keyword: Work ability, bonus policy, discipline, and performance

## **Pendahuluan**

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja karyawan yang baik.

Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Pencapaian perusahaan PT.

Berkat Dukungan Niaga Cabang batulicin jika dinilai dari KPI perkuartal ada beberapa kuartal yang tidak tercapainya target dengan baik, berikut pencapaian perkuartal.

Sedangkan pada variable kemampuan kerja karyawan yang dapat mendukung pencapaian KPI dapat kita lihat dari hasil penelitian terhadap responden pada pernyataan bahwa perusahaan senantiasa meningkatkan kemampuan kerja dengan memberikan pelatihan kepada karyawan mayoritas responden menjawab dengan skor 2 yaitu tidak setuju dengan pernyataan ini.

Suatu organisasi atau lembaga harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menunjukkan berhasil tidaknya fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, karena selain factor pendidikan, umur dan pengalaman, masih harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memuaskan. Sebab masalah prestasi kerja ini berkaitan dengan masalah terpenuhi tidaknya kebutuhan seorang karyawan.

Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif yang tepat. Bonus merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila bonus yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka bonus yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian bonus merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya bonus yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan bonus yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas

bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut (Putra, 2014).

Bonus juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik. Karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Sedangkan menurut Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa bonus adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.

## **Metode**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitati. Dimana penelitian ini menyajikan data berupa angka. Selanjutnya angka tersebut diolah untuk dapat dibaca menjadi sebuah hasil penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul.

Dalam penelitian kuantitatif ini data yang dibutuhkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Adapun dua jenis data dan sumbernya adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil kuesioner, observasi dan wawancara terhadap informasi terutama yang menyangkut pengaruh bonus, kemampuan dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin Kalimantan Selatan.

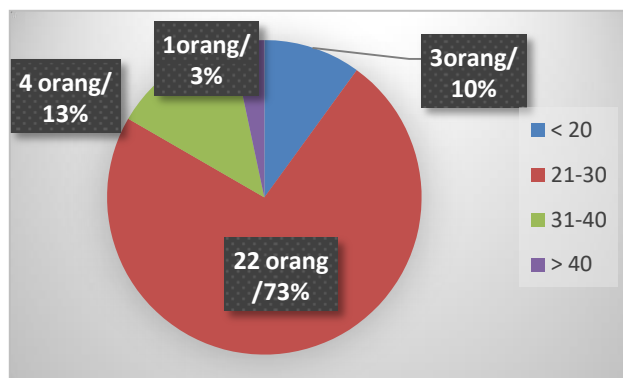
2. Data sekunder, yaitu data yang peneliti dapatkan dari dokumen-dokumen kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian kuantitatif ini data yang dibutuhkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Adapun dua jenis data dan sumbernya adalah sebagai berikut :

3. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil kuesioner, observasi dan wawancara terhadap informasi terutama yang menyangkut pengaruh bonus, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin Kalimantan Selatan.
4. Data sekunder, yaitu data yang peneliti dapatkan dari dokumen-dokumen kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## Hasil dan Pembahasan

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebanyak 30 responden, dengan 30 kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin

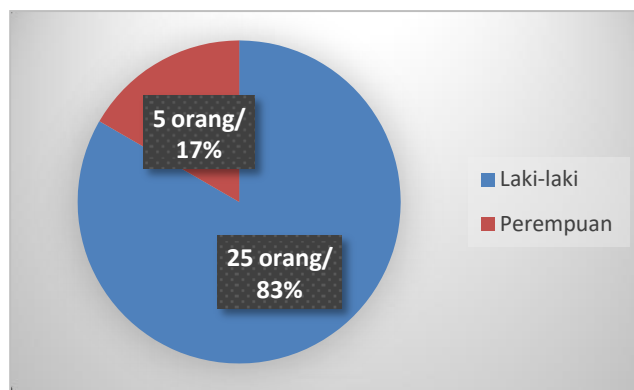


**Gambar 1**

## Tingkat Usia Responden

Sumber: Data berdasarkan survey

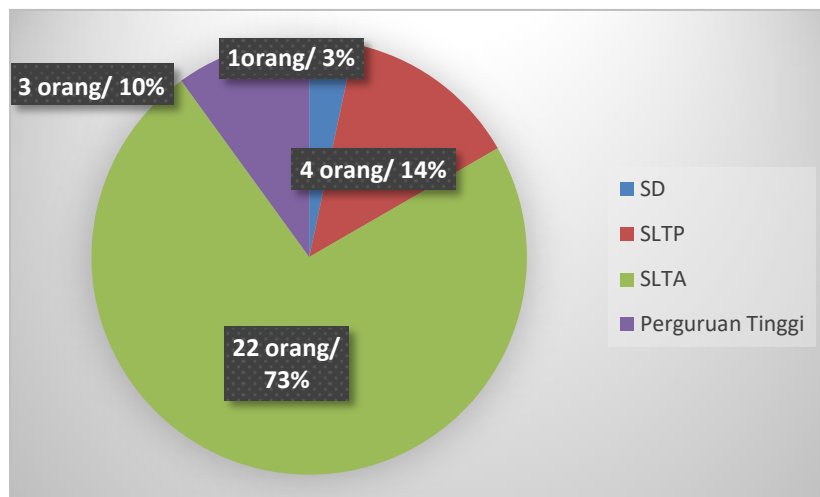
Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-30 Tahun. Hal ini disebabkan kuisisioner yang dibagikan kepada auditor internal yang berada di PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin, lebih banyak yang berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 22 orang atau 73,3 %.



**Gambar 2**

## Jenis Kelamin responden

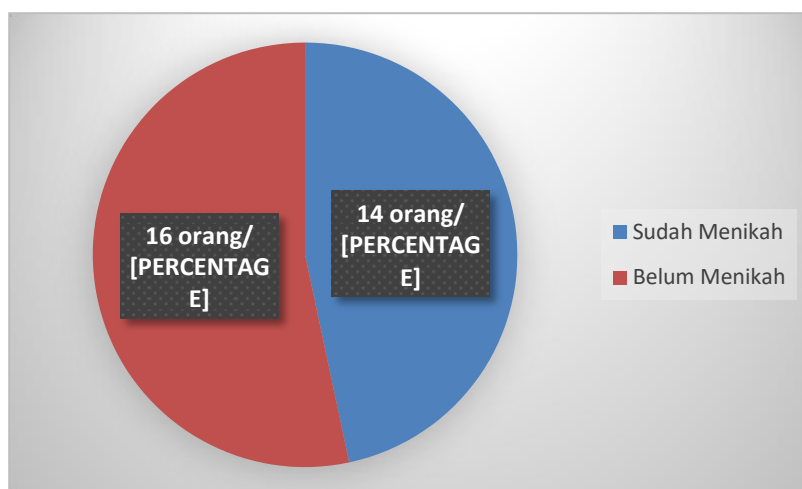
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui melalui kuesioner yang diisi oleh responden Karyawan menunjukkan bahwa Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang atau sebesar 83,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau sebesar 16,7 % jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.



**Gambar 3**

**Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir Karyawan yang terpilih sebagai responden mayoritas berpendidikan SLTA dengan jumlah 22 orang atau sebesar 73,3%. Hal ini disebabkan kuesioner yang dibagikan karyawan lebih banyak berpendidikan SLTA.



**Gambar 5.5**

**Status Perkawinan Responden**

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa status perkawinan Karyawan yang terpilih sebagai responden mayoritas belum menikah dengan jumlah 16 orang atau sebesar 53,3%.

Penelitian faktor kemampuan, bonus dan disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin dengan responden sebanyak 30 orang.

### 1. Hasil Analisis Koefisien regresi

Untuk mengetahui hasil analisis koefisien regresi dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini:

**Tabel: 1**  
**Coefficientsa**

Variable Bebas	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients		Coefficients	t
	B	Beta		
1 (Constant)	2.459		1.176	.250
Kemampuan	.295	.317	2.813	.009
Bonus	.452	.486	4.420	.000
Disiplin	.254	.318	2.973	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 2,451 + 0,295 (X_1) + 0,452 (X_2) + 0,254 (X_3)$$



Konstanta sebesar 2,451, menyatakan bahwa jika tidak ada kemampuan, bonus dan disiplin maka kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin akan berkurang sebesar 2,541 satuan.

- a. Nilai  $b_1 = 0,295$ , memberikan pengertian bahwa jika kemampuan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin akan meningkat sebesar 0, 295 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.
- b. Nilai  $b_2 = 0,452$ , memberikan pengertian bahwa jika bonus ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin akan meningkat sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.
- c. Nilai  $b_3 = 0,254$  memberikan pengertian bahwa jika disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin akan meningkat sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel: 2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.870a	.757	.729	.770	1.815

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, bonus dan disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,870

menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin dengan faktor kemampuan, bonus dan disiplin mempunyai hubungan yang erat/kuat, hal ini dapat dilihat karena  $R=0,870$  ( $R>0,5$ ).

Angka Adjusted R square adalah 0,757 (selalu lebih kecil dari R square atau koefisien determinasi adalah 0,870), hal ini berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas yang meliputi kemampuan, bonus dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin adalah sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% ( $100\%-75,7\%$ ) adalah sumbangan/kontribusi dari faktor lain yang tidak termuat dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengolahan data dari tiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang significance.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin. Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin.
2. Kebijakan bonus berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin. Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. berkat Dukungan Niaga Cabang
3. Kedisiplinan berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin. Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin.

4. Kemampuan Kerja, kebijakan bonus, dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin. Semua variable memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. berkat Dukungan Niaga Cabang Batulicin

## **Daftar Pustaka**

- Agung, Anak. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Armansyah, Andi. 2018. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Candana. 2018. pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan bonus terhadap kinerja karyawan PT. Incasi raya Muaro Sakai Kecamatan Pacung.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang : BP UNDIP.
- Harris. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. 2016. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi. Tahun IV, No.2, Hal.32-42.
- Husein, Umar. 2009. Metode Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta : Angkasa.
- Ilyas, Yaslis. 2012. Kinerja; Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kosasih, Yonathan Steve. 2014. Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Luthans. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Jackson. 2009. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliharta. 2005. pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina

- Nelizulfa, Aulia. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Mancur Karanganyar
- Paruru. 2016. pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
- Putra. 2014. Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi di Universitas Warmadewa
- Steve. 2002. Organizational Psychology. United States of America : Library of Congress Cataloging.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2014. Metodologi Research. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset..
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Valentine, Godkin, Lucero. 2010. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. Journal of business ethics. Vol. 41. No. 4. Springer.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirjana, Bernandine. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas; Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Yuliyanti. 2017. pengaruh bonus, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar