

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN
BONUS TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA
KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH
KOTA GORONTALO**

**OLEH
MOH. SUGIANTO NTOI
NIM : E.2115094**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

OLEH

**MOH. SUGIANTO NTOI
NIM : E.2115094**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah di setujui oleh tim pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 12 November 2020**

MENYETUJUI,

Pembimbing I,



Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si
NIDN: 0922016501

Pembimbing II,



Benny Rumambie, SE., M.M
NIDN : 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

OLEH :

MOH. SUGIANTO NTOI

E21.15.094

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

- | | | |
|-------------------------------------|---|--|
| 1. Dr. Rahmisyari, SE., MM | : |  |
| 2. Sri Meike Jusup, SE., MM | : |  |
| 3. Agus Susanto NauE, SE., M.Si | : |  |
| 4. Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si | : |  |
| 5. Benny Rumambie, SE., MM | : |  |

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi
DITA LINDAN, S.Psi., SE., MM
NIDN : 0922057502


Ketua Program Studi Manajemen
Eka Zulfah Solikahan, SE., MM
NIDN : 0922018501

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 1 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



Moh. Sugianto Ntoi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus terhadap efektivitas kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 49 orang Karyawan dimana kuisioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data utama untuk dianalisis menggunakan alat analisis SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa secara simultan Semangat Kerja dan Pemberian Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.900 atau 90%. secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.469 atau 46.9% dan Pemberian Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebesar 0.515 atau 51.5%. terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.10 atau 10%.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Pemberian Bonus dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of morale and bonuses on the effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo either simultaneously or partially. This study used 49 employees as respondents where the questionnaire was used as a tool to obtain the main data to be analyzed using the SPSS version 21 analysis tool. Based on the results of hypothesis testing, it was revealed that simultaneous morale and bonus giving had a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo with a large influence of 0.900 or 90%. Partially Morale has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo with a large influence that is 0.469 or 46.9% and giving bonuses partially positive and significant effect on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo was 0.515 or 51.5%. There are variables that are not studied but have an effect of 0.10 or 10%.

Keywords: Morale, Giving Bonuses and Work Effectiveness

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu
Sebagai penolongmu, sesungguhnya
Allah beserta orang-orang yang sabar”
(Al-Baqarah: 153)

“sekali terjun dalam perjalanan jangan pernah mundur sebelum meraihnya,
yakin usaha sampai. Karena sukses itu harus melewati banyak proses, bukan
hanya menginginkan hasil akhir dan tahu beres tapi harus selalu keep on
progress. Meskipun kenyatannya banyak hambatan dan kamu pun sering
dibuat stres percayalah tidak ada jalan lain untuk meraih sukses selain
melewati yang namanya proses”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda
dan Ibunda, ketulusanya dari hati atas doa yang tak pernah putus,
semangat yang tak ternilai. Serta Untuk Orang-Orang Terdekatku Yang
Tersayang, Dan Untuk Almamater Kebanggaanku

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas diucapkan selain Pujisyukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **Pengaruh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo**, sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk dapat mengikuti proses ujian Skripsi. Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini dan bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Penulis pada kesempatan ini ijin penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE., S.Psi., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Benny Rumambie, SE., M.M Sebagai Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Pimpinan dan karyawan UD. Sehat Indah Kota Gorontalo yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan, Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini.

Tiada yang sempurna di dunia ini, karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Oleh karena itu tak lupa juga Ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada orang tua dan keluarga yang telah membantu / mendukung saya dan semua yang telah mereka lakukan untuk kesuksesan penulis, yang pada akhirnya penulis serahkan kembali kepada Yang Maha Kuasa Allah Swt untuk membalas semuanya, seseorang yang senantiasa menempati relung hati penulis yang telah menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Gorontalo, 11 November 2020

Penulis



Moh. Sugianto Ntoi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	7
1.4.2.1. Bagi Perusahaan	7
1.4.2.2. Bagi Peneliti	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja	9
2.1.2. Pentingnya Semangat Kerja.....	10
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat Kerja.....	10

2.1.4. Turunnya semangat Kerja.....	12
2.1.5. Cara meningkatkan semangat kerja.....	14
2.1.6. Dimensi dan indikator semangat kerja	15
2.1.7. Pengertian pemberian bonus	17
2.1.8. Jenis-jenis bonus.....	18
2.1.9. Tujuan pemberian bonus	19
2.1.10. Faktor yang mempengaruhi pemberian bonus	19
2.1.11. Pengertian efektivitas kerja	19
2.1.12. Indikator Efektivitas kerja	21
2.1.13. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja	22
2.1.14. Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	28
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Objek Penelitian	30
3.2. Metode Penelitian	30
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
3.2.2. Populasi dan Sampel	33
3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data	35
3.2.3.1. Sumber Data	35
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	35
3.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian	36
3.2.5. Metode Analisis Data	39
3.2.6. Pengujian Hipotesis.....	41
3.2.6.1. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t).....	41
3.2.6.2. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1. Sejarah Singkat UD. Sehat Indah Gorontalo	43
4.1.2. Struktur Organisasi.....	43
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	44

4.1.4. Karakteristik Responden	47
4.1.4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	49
4.2.1. Gambaran umum Variabel Semangat Kerja (X_1)	50
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Pemberian Bonus (X_2)	52
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja	52
4.3. Hasil Penelitian	53
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel X_1	53
4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel X_2	54
4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Y	55
4.4. Analisis Data Statistik	55
4.5. Pengujian Hipotesis	57
4.5.1. Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X_1), dan Pemberian Bonus (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	57
4.5.2. Pengaruh Semangat Kerja (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo	58
4.5.3. Pengaruh Pemberian Bonus (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	58
4.6. Korelasi antar Variabel	58
4.7. Pembahasan	59
4.7.1. Variabel Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) secara <i>simultan</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	59
4.7.2. Pengaruh Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) secara <i>Parsial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel-3.1	: Oprasionalisasi Variabel Penelitian	31
Tabel-3.2	: Daftar Pilihan Kuisisioner	32
Tabel-3.3	: Jumlah Populasi	34
Tabel-3.4	: Koefisien Korelasi.....	38
Tabel-4.1	: Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel-4.2	: Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel-4.3	: Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel-4.4	: Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden	50
Tabel-4.5	: Tanggapan Responden Tentang Variabel (X_1)	51
Tabel-4.6	: Tanggapan Responden tentang Variabel (X_2).....	52
Tabel-4.7	: Tanggapan Responden tentang Variabel Y	53
Tabel-4.8	: Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X_1	54
Tabel-4.9	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_2	54
Tabel-4.10	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar3.1. Struktur Path Analisis	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	65
Lampiran 2. Data Ordina, Data Frequency Dan Data Interval	72
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	81
Lampiran 4. Hasil Uji Frequency	84
Lampiran 5. Korelasi	89
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis.....	90
Lampiran 7. Perhitungan thitung	91
Lampiran 8. Struktur Organisasi	92
Lampiran 9. Surat Keterangan Izin Penelitian	93
Lampiran 10. Surat Balasan Keterangan Izin Penelitian	94
Lampiran 11. Surat Rekomendasi Bebas Plagiat	95
Lampiran 12. Hasil Tes Turnitin.....	96
Lampiran 13. Curriculum Vitae	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki” (Sutarto, 2012:95). “Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan” (Sutrisno, 2011:115). Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut. Menurut Siagian (2011:24) “efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan”. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Pencapaian tingkat efektivitas kerja yang diharapkan oleh setiap organisasi akan sangat membutuhkan suatu strategi dalam proses pencapaian target tersebut. Masalah efektivitas sangatlah penting untuk diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi pastilah tak akan mau merugi yang diakibatkan oleh tidak efektifnya para karyawan dalam bekerja.

Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya

efektivitas kerja maka karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka karyawan akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu Negara untuk menjadi Negara maju, kuat, makmur dan sejahtera. Sumber daya manusia penting bagi organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga.

Dalam upaya mendukung tercapainya efektifitas kerja yang diharapkan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah semangat kerja. Semangat kerja dimaksud merupakan suatu kondisi pada diri karyawan yang diharapkan akan dapat mewujudkan efektivitas kerja yang diharapkan. Tingkat semangat kerja yang baik akan sangat membantu dalam penyelesaian setiap pekerjaan dari para karyawan dimana hal tersebut dapat dilihat dari aspek produktivitas karyawan, tingkat absensi dan tingkat keluar masuknya karyawan yang jika kesemuanya itu dalam kondisi yang baik, maka akan semakin baik pula semangat kerja para karyawan.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi, maka sudah seharusnya berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya semangat kerja. Hal ini amat penting dan

tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh organisasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Terpilihnya karyawan yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Keliru memilih karyawan, dapat sangat merugikan baik dari segi waktu, biaya maupun semangat kerja. Dalam melaksanakan seleksi, suatu organisasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan seobyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya semangat kerja dari para karyawan maka karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam semangat kerja terjadi semangat fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Selain semangat kerja yang diharapkan dapat mendukung tercapainya efektifitas kerja karyawan, maka faktor pemberian bonus juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam mencapai tingkat efektifitas kerja yang diharapkan.

Pemberian bonus ini dimaksudkan untuk dapat memberikan dorongan kepada para karyawan sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya rangsangan pemberian bonus baik bonus tetap seperti THR, Bonus pertengahan tahun dan bonus akhir tahun maupun bonus tidak tetap seperti bonus prestasi, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan hal tersebut demi tercapainya tingkat efektivitas kerja yang diharapkan.

UD. Sehat Indah Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang kebutuhan harian. Perusahaan ini melakukan aktivitas usahanya tidak secara langsung kepada masyarakat, akan tetapi hanya berhubungan dengan toko-toko, mini market atau super market. Dalam menjalankan usahanya, faktor efektivitas kerja menjadi sangat penting dan menjadi perhatian oleh kaarena dengan tingkat efektivitas kerja yang sesuai dengan harapan maka akan lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, masalah efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang senantiasa dihadapi oleh organisasi. Efektivitas kerja yang rendah akan sangat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya jika tingkat efektivitas kerja karyawan tinggi, maka upaya pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai. Masalah klasik yang selalu dihadapi oleh hampir sebagian besar organisasi dalam hal efektivitas kerja karyawan antara lain pada masalah semangat kerja. Ketika seseorang yang ditempatkan pada suatu jabatan namun tidak didukung oleh semangat kerja dari karyawan itu maka akan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Namun jika karyawan yang diberikan pekerjaan memiliki semangat

kerja yang baik, maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu masalah pendelegasian pemberian bonus juga menjadi faktor pending yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam usaha mencapai efektifitas kerja yang diharapkan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang dilakukan terhadap Pimpinan dan beberapa karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo, terungkap bahwa sesuai apa yang disampaikan oleh pimpinan, ketika ditanya masalah efektifitas kerja memang masih jauh dari yang diharapkan. Meskipun pihak perusahaan telah berupaya melakukan seleksi dan pemilihan karyawan yang tepat untuk ditempatkan pada suatu jabatan atau pekerjaan, namun hasil yang diperoleh belum sesuai dengan harapan. Hal ini tergambar dari masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan, masih ada juga karyawan yang sering menyia-nyiakan jam kerja hanya dengan duduk-duduk santai atau ngobrol di jam kerja. Waktu yang terbuang yang seharusnya dapat digunakan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan malah menjadi hambatan. Hal ini mengakibatkan efektifitas kerja yang diharapkan tidak dapat dicapai.

Disisi lain, ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa efektifitas yang masih rendah ini disebabkan oleh semangat kerja yang terkadang menurun sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Disamping itu masalah pemberian bonus yang terkadang dirasa tidak sesuai dengan harapan dan terkadang karyawan merasa bahwa pemberian bonus masih sebatas pemberian biasa tanpa melihat dan menilai kinerja dan prestasi yang sebenarnya sehingga hal tersebut menjadi masalah dalam pencapaian efektifitas kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan semangat kerja dan wewenang yang dituangkan dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Semangat Kerja (X_1) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Pemberian Bonus (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh semangat kerja dan Pemberian Bonus terhadap efektivitas karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Semangat Kerja (X_1) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Pemberian Bonus (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dalam upaya memahami masalah semangat kerja dan Pemberian Bonus dan efektivitas kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam proses pengambilan kebijakan yang menyangkut semangat kerja dan Pemberian Bonus.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal memahami masalah semangat kerja serta Pemberian Bonus. Disamping itu juga penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah referensi tambahan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan dari penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian semangat kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berikut pengertian semangat kerja yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya :

Pengertian semangat kerja menurut alexander Leighteny (Nitisemio, 2010 : 160) adalah “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannyadalam arti lebih baik”. Ditambahkan oleh Nitisemito (2010 : 160) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Siagian (2011: 57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi sera mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senagn dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh

banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat taat terhadap komitmen berorganisasi pun akan meningkat.

2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi swlalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaanya , maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh

karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunya dan melamahnya semangat kerja menurut Alex S, Nitisemito (2010:167), yaitu:

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaannya yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya disiplin akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka perusahaan harus mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja menurun.

2.1.4 Turunnya semangat kerja

Turunnya semangat kerja sangat penting diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Ada beberapa faktor yang harus diketahui oleh pimpinan perusahaan yaitu:

1. Turunnya / rendahnya produktivitas

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas ini dapat di ukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Itu semua merupakan indikasi turunnya semangat kerja meski demikian, sebelum mengambil kesimpulan hendaknya diteliti dahulu apakah ada faktor lain yang mempengaruhi turunnya produktivitas.

2. Tingkat absensi yang baik / tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu bila ada gejala – gejala absensi naik, perlu segera dilakukan penelitian. Pada umumnya bila semangat kerja turun, maka akan malas untuk datang setiap hari kerjanya. Apalagi bila kompetensi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka gunakan, apalagi waktu luang tersebut dapat dipakai untuk dapat penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukan turunnya semangat kerja karyawan adalah bila tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang digunakan naik. Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang, terjadi kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya.

4. Kegelisahan dimana – mana

Kegelisahan dimana – mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluhan kesah serta hal – hal lain. Kegelisahan pada tingkat terbatas mungkin akan berhenti dengan sendirinya bila dibiarkan begitu saja, tetapi pada tingkat tertentu yang dibiarkan begitu saja akan dapat merugikan perusahaan.

5. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat kerja turun. Tuntutan sebetulnya merupakan dari ketidakpuasan. Oleh karena itu, disuatu perusahaan sering terjadi tuntutan oleh karyawan.

2.1.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dilakukan terus – menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Tohardi (2010:421) cara-cara meningkatkan semangat kerja antara lain:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

2.1.6 Dimensi dan Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang dan saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaanya demi kemajuan

di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi karyawan dan semangat kerja akan menurun.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2010 : 427), diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur menggunakan tiga indikator yaitu :

1. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Tidak menunda pekerjaan
3. mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur menggunakan empat indikator, yaitu :

1. Cuti
2. keterlambatan
3. Alfa

4. Sakit

c. Labour Turn Over

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan
2. Senang bekerja di dalam perusahaan

2.1.7. Pengertian Pemberian Bonus

Menurut Sarwoto (2010:156) “Bonus merupakan Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang dimana Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus”. Bonus merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:118) “pengertian Bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Bonus ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Ditambahkan oleh Sofyandi, (2010:159) bahwa “bonus merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung”. Bonus

merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan oleh karena kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian bonus di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan bonus adalah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas pencapaian prestasi dalam pekerjaannya.

2.1.8. Jenis-jenis Bonus

Menurut Nawawi (2011;317) bahwa jenis-jenis bonus dapat dibedakan antara lain :

1. “Bonus Tetap”

Bonus tetap merupakan bonus yang sudah disepakati antara pihak perusahaan bersama dengan pihak karyawan dan umumnya ditetapkan oleh pihak pemerintah misalnya bonus dalam bentuk THR, bonus pertengahan tahun dan bonus akhir tahun. Pemberian bonus ini bersifat pasti yaitu akan diberikan kepada seluruh karyawan tanpa kecuali.

2. “Bonus Tidak Tetap”

Bonus tidak tetap umumnya hanya diberikan pada karyawan tertentu seperti karyawan berprestasi. Nilai bonusnya pun tidak tetap karena setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam memberikan bonus seperti ini. Dalam hal waktu pemberian, umumnya setelah penilaian performa karyawan yang dilakukan setahun sekali.

2.1.9. Tujuan Pemberian Bonus

Tujuan pemberian bonus menurut Sutrisno (2011;189) adalah sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan

2.1.10. Faktor yang mempengaruhi pemberian Bonus

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat bonus agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat bonus yang kompetitif. Faktor-faktor tersebut antara lain (Sutrisno, 2011;202) :

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
2. Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan
3. Keadaan ekonomi suatu negara.

2.1.11. Pengertian Efektivitas Kerja

“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki” (Sutarto, 2012:95). Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 105), “efektivitas

kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik”.

Menurut Etzoni dalam Tangkilisan (2015:139), “efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya”, Sedangkan menurut Kusdi (2010: 94), “efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi”.

Efektivitas kerja menurut Argris dalam Tangkilisan (2015: 139) adalah “keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Penggunaan kinerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan efektivitas pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan

organisasi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.12. Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2012: 105) yaitu.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Yang terpenting pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Menurut Strees dalam Tangkilisan (2015:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa untuk mengukur efektivitas kerja diperlukan pengukuran terhadap produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya. Karena uraian di atas merupakan ukuran efektivitas organisasi secara umum, maka untuk mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini terutama efektivitas kerja karyawan maka peneliti membatasi pengukuran pada produktivitas, kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.13. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers (2010;98) ada empat faktor yaitu :

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia.

Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan

pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya pegawai atau pegawai di perusahaan tersebut.

Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu :

- 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- 3) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para pegawai dan organisasi.

5. Tolok Ukur Efektifitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Steers yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkrit dan dapat diukur, beberapa analis organisasi berusaha

mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas (prestasi kerja)
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan ber laba
- e. Pencapaian sumber daya. (Steers, terjemahan Magdalena 2011:134-135)

2.1.14. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya menjadi sebuah gambaran terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini dimana variabel-variabel yang digunakan sudah pernah dilakukan penelitian oleh para peneliti sebelumnya. Adapun hal tersebut dijadikan sebagai bahan pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian dimaksud sebagai berikut :

1. Zef Rizal, 2016. Pengaruh Komunikasi dan Semangat kerja terhadap Efektivitas kerja Karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan. Komunikasi dan semangat kerja memiliki peranan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Glos Bakery and Resto di Jl. R. Abd. Aziz No. 26 Pamekasan. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif. Teknik penggalan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi pustaka. Hasil

penelitian menunjukkan model regresi $Y = 2.694 + 0.097 + 0,453 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bilamana komunikasi dan semangat kerja meningkat satu-satuan, maka nilai Y (efektivitas kerja) akan meningkat sebesar 0,453 (asumsi variabel lain konstan). Nilai konstanta dari persamaan regresi tersebut 2,694 berarti variabel bebas (komunikasi dan semangat kerja sama) sama dengan nol (konstan) maka efektivitas kerja (Y) sama dengan 2.694 satuan. Sedangkan hasil uji ANOVA menyatakan bahwa komunikasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Glos Bakery and Resto. Variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel komunikasi.

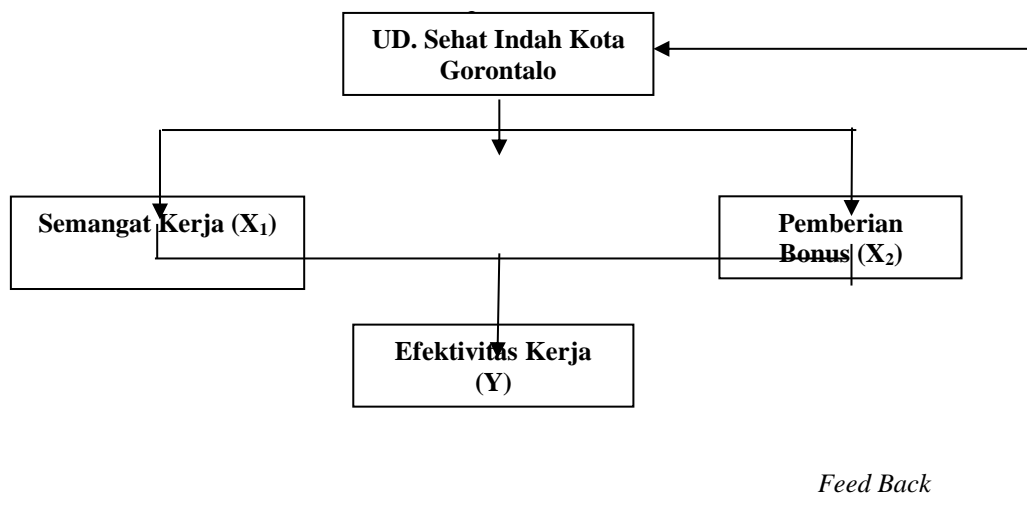
2. Andi Permana Putra, 2016. Pengaruh pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Peranan manusia dalam suatu perusahaan adalah sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi. Perusahaan didirikan adalah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu, laba yang optimal, untuk itu perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar tujuannya tercapai sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan harapan produk yang dicapai meningkat dan dapat menguasai pasaran yang lebih luas. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk, untuk menganalisis pengaruh secara parsial insentif financial dan non financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan untuk menganalisis diantara insentif financial dan non financial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BRI dengan jumlah 225 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 karyawan. Teknik pengambilan sampling yaitu random sampling. Analisis data yang digunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian membuktikan Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

3. Meicha amelia putri, 2017. Pengaruh semangat kerja dan Pemberian Bonus terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Dari hasil uji hipotesis terbukti baik secara simultan maupun parsial semangat kerja dan Pemberian Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah proses pembahasan masalah dibutuhkan sebuah kerangka yang dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman dalam menganalisis masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis adalah menyangkut masalah semangat Kerja dan Pemberian Bonus serta Efektivitas kerja Karyawan. Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap alur kerangka pemikiran, maka dibawah ini dibuatkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Semangat kerja dan Pemberian Bonus secara Simultan Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD Sehat Indah Kota Gorontalo.

2. Semangat kerja secara Parsial Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Pemberian Bonus secara Paarsial Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD Sehat Indah Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah

para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Efektivitas kerja karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X_1)	1. Produktivitas Karyawan	1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Mempercepat pekerjaan	Ordinal
	2. Tingkat Absensi	1. Cuti 2. Keterlambatan 3. Alpa 4. Sakit	
	3. <i>Labour Turn Over</i>	1. Setia terhadap perusahaan 2. Senang bekerja di dalam perusahaan	
Pemberian Bonus (X_2)		1. Kondisi dan Kemampuan dari perusahaan 2. Kemampuan, kreativitas serta prestasi dari karyawan 3. Keadaan ekonomi suatu negara	Ordinal
Sumber X_1 : Nitisemito, 2010 : 427 Sumber X_2 : Sirait, (2012;202)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	Ukuran Efektivitas Kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pemanfaatan Waktu	Ordinal
Sumber Variabel Y : Hasibuan (2012: 105)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y) karyawan akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan

elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sudjana (2012:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebanyak 50 orang karyawan.

Tabel 3.4 Populasi dalam Penelitian

No	Kasi/Devisi	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Kasi Oprs & Penjualan	2
3	Kasi Keuangan & Umum	2
4	Kasi Pertanggung	2
5	Peg. Adm. Oprs & Penjualan	22
6	Peg. Adm. Keu & Umum	9
7	Peg. Adm. Pertanggung	10
8	Kasir Uang	2
Jumlah		50

Sumber: UD. Sehat Indah Kota Gorontalo, 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel, kecuali kepala cabang. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden seperti hasil jawaban Quisioner dan hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder juga diperoleh dengan studi literature seperti buku referensi, jurnal, skripsi dan modul serta dokumen lainnya.

3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian sekaligus membuktikan benar tidaknya hipotesis yang telah diajukan dalam penulisan ini, akan digunakan metode Pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Observasi adalah, Pada bagian ini peneliti mengamati serta memperhatikan apa yang menjadi masalah dalam penelitian pada Objek penelitian.
- b) Kuisioner yaitu, memberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada setiap responden sebagai alat pengumpulan data.
- c) Wawancara adalah, dimaksud untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui proses komunikasi dua arah.
- 3) Studi pustaka, adalah metode pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur, buku, serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan.

3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini

menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
 s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.

3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

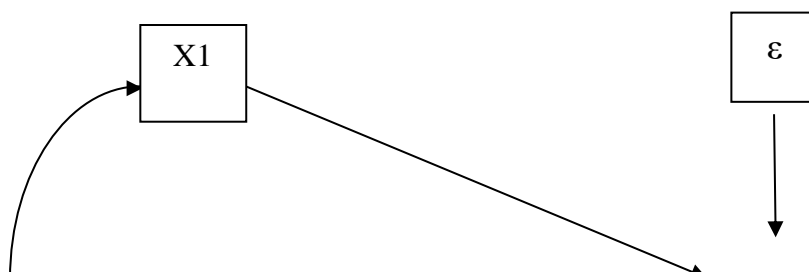
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

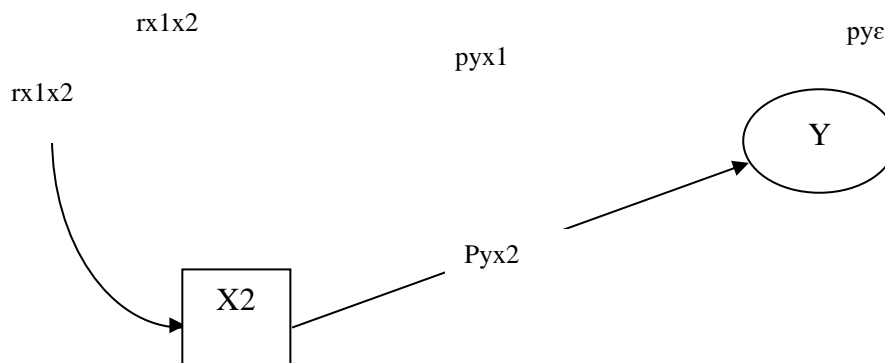
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.5 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :





GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : Semangat Kerja

X2 : Pemberian Bonus

Y : Efektiviitas Kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisys*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, \dots$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur
10. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20

3.2.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji t secara parsial sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono, 2013:250)

Di mana:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

3.2.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen

secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sumber: Sugiyono 2013:257)

Di mana:

R : Koefisien korelasi berganda

n : jumlah sampel

k : banyaknya komponen variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat UD. Sehat Indah Gorontalo

UD. Sehat indah Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sebagai perusahaan distributor. Perusahaan ini memfokuskan produk dagangannya pada barang-barang kebutuhan harian. UD. Sehat indah Gorontalo ini didirikan pada tahun 1985 dan masih eksis hingga saat ini. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 49 orang, dimana dalam operasional perusahaan mencakup wilayah se Provinsi Gorontalo dengan sasaran adalah Toko-toko besar dan sedang diseluruh wilayah Provinsi Gorontalo.

Perusahaan ini dalam melancarkan penyaluran barang-barangnya, didukung oleh armada Truck Box atau Kanvas. UD. Sehat Indah tidak melakukan penjualan langsung kepada konsumen akhir melainkan hanya sampai pada Toko, Sub agen ataupun para pedagang pengecer.

4.1.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya koordinasi dalam setiap langkah bersama agar dapat tercipta suatu strukturisasi individu yang produktif. Struktur organisasi juga menjelaskan mengenai batas-batas wewenang dan tanggung jawab (*job description*) dalam kelompok suatu organisasi.

Pada umumnya struktur organisasi itu disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang hendak di capai. Orang bergabung dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Struktur organisasi memberikan kerangka untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan aktivitas suatu organisasi. Pengembangan sturuktur organisasi mencakup pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan yang bertujuan untuk mendukung terselenggaranya aktivitas organisasi dalam bentuk pencapaian Efektivitas Kerja organisasi yang maksimal melalui peningkatan aktivitas dan Efektivitas Kerja para Karyawan.

Untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut maka manajemen UD. Sehat Indah Gorontalo telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atas struktur organisasi, yang berbentuk line-staff. Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit, (Struktur Organisasi Terlampir).

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

- Direktur utama atau Pimpinan tertinggi memiliki tugas dan peran untuk memimpin dan menentukan arah perusahaan.

- Direktur atau Pimpinan Harian memiliki tugas dan peran sebagai pelaksana setiap kebijakan dari pimpinan tertinggi dan mengkoordinasikan semua bagian dalam perusahaan.
- Manajer atau kepala bagian bertugas memimpin secara menyeluruh pada bidang manajerial yang dibidangi seperti manajer personalia, manajer Personalia dan Keuangan, manajer Administrasi umum.
- Bagian divisi dipimpin oleh kepala divisi yang memiliki tugas dan peran untuk memimpin bidang tugas dari divisi yang diembannya seperti divisi, pemasaran, divisi SPV.
- Bagian selanjutnya adalah level bawah dalam organisasi seperti security, dan para karyawan.

4.1.4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para Karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana yang memberikan jawaban tentang jenis kelamin responden, usia, dan Tingkat pendidikan terakhir responden. Adapun jumlah Responden dalam penelitian ini adalah 49 orang responden.

4.1.4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	36	73,5 %
2.	Perempuan	13	26,5 %
Total Responden		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Karyawan yakni 49 orang sekitar 36 orang atau 73,5% di dominasi oleh Karyawan laki-laki dan sekitar 13 orang atau 26,5 % adalah Karyawan Perempuan.

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 tahun	13	26,5 %
2.	31 - 40 tahun	19	38,8 %
3.	41 – 49 tahun	14	28,6 %
4.	Di Atas 51 tahun	3	6,1 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 49 responden, 13 orang atau 26,5% berusia antara 20 – 30 tahun, 19 orang atau 38,8% berusia antara 31 – 40 tahun, 14 orang atau 28,6% berusia antara 41 – 49 tahun, dan 3 orang atau 6,1% berusia diatas 51 tahun.

4.1.4.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.

Responden menurut Tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	2	4,1 %
2.	Strata Satu (S-1)	21	42,9 %
3.	SMA/Sederajat	17	34 %
4.	SMP/Sederajat	7	14,3%
5.	SD/Sederajat	2	4,1%
Total Responden		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 49 orang, yang memiliki Pendidikan S-2 atau Strata Dua berjumlah 2 orang atau 4,1%, Karyawan yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 21 orang atau 42,9%, Karyawan yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 17 orang atau 34%, Karyawan yang berpendidikan SMP/Sederajat berjumlah 7 orang atau 14,3% dan Karyawan yang berpendidikan SD/Sederajat berjumlah 2 orang atau 4,1%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Efektivitas Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitunganya :

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 49 = 49$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 49 = 245$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Rentang Skalanya yaitu :
$$\frac{245 - 49}{5} = 39.2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	49 – 88	Sangat Rendah
2.	89 – 128	Rendah
3.	129 – 168	Sedang
4.	169 – 208	Tinggi
5.	209 – 248	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2019

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Semangat Kerja (X_1)

Hasil Tabulasi data variabel Semangat Kerja (X_1), yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Semangat Kerja (X₁)

SKOR	Item														
	X ₁₁			X ₁₂			X ₁₃			X ₁₄			X ₁₅		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	10	50	20.4	11	55	22.4	7	35	14.3	11	55	22.4
4	23	92	46.9	27	108	55.1	27	108	55.1	31	124	63.3	23	92	46.9
3	13	39	26.5	12	36	24.5	10	30	20.4	11	33	22.4	13	39	26.5
2	2	4	4.1	0	0	0	1	2	2.0	0	0	0	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	194	100	49	195	100	49	192	100	49	190	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

SKOR	Item											
	X ₁₆			X ₁₇			X ₁₈			X ₁₉		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	14.3	10	50	20.4	9	45	18.4	8	40	6.3
4	30	120	61.2	28	112	57.1	21	84	42.9	23	92	46.9
3	11	33	22.4	10	30	20.4	17	51	34.7	17	51	34.7
2	1	2	2.0	1	2	2.0	2	4	4.1	1	2	2.0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	194	100	49	184	100	49	185	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan skala penelitian jawaban responden dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X_{1.1}, dapat di kategorikan **tinggi** karena memperoleh skor 190, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.2} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 194, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.3}, dapat dikategorikan **Tinggi**, karena memperoleh skor 195, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.4}, dapat dikategorikan **Tinggi**, karena memperoleh skor 192, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.5}, dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 190, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.6} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 190, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.7} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 194, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.8} dapat dikategorikan

Tinggi karena memperoleh skor 184. Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.9} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 185.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Pemberian Bonus (X₂)

Hasil Tabulasi data variabel Pemberian Bonus (X₂), yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Pemberian Bonus (X₂)

SKOR	Item								
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.4	8	40	16.3	8	40	16.3
4	21	84	42.9	23	92	46.9	22	88	44.9
3	17	51	34.7	17	51	34.7	17	51	34.7
2	2	4	4.1	1	2	2.0	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	184	100	49	185	100	49	183	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan skala penelitian jawaban responden dapat diketahui bahwa variabel Pemberian Bonus (X₂), responden yang menjawab item pernyataan X_{2.1}, dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 184. Responden yang menjawab item pernyataan X_{2.2}, dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 185. Responden yang menjawab item pernyataan X_{2.3}, dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 183.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Skor	ITEM											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.3	8	40	6.3	8	40	16.3	9	45	18.4
4	21	84	42.9	24	96	49.0	19	76	38.8	28	112	57.1
3	18	54	36.7	16	48	32.7	17	51	34.7	10	30	20.4
2	2	4	4.1	1	2	2.0	5	10	10.2	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	182	100	49	186	100	49	177	100	49	191	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan skala penelitian jawaban responden dapat diketahui bahwa variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1} dapat di kategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 182. Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 186. Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.3} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 177. Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} dapat dikategorikan **Tinggi** karena memperoleh skor 191.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X₁

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Semangat Kerja (X ₁)		X1.1	15.343	1.677	Valid	0.964	> 0,60 = reliabel
		X1.2	18.230	1.677	Valid		
		X1.3	19.242	1.677	Valid		
		X1.4	10.923	1.677	Valid		
		X1.5	9.642	1.677	Valid		
		X1.6	13.455	1.677	Valid		
		X1.7	21.322	1.677	Valid		
		X1.8	11.205	1.677	Valid		
		X1.9	10.445	1.677	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.964 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Pemberian Bonus (X₂)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X₂)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pemberian Bonus (X ₂)		X2.1	27.844	1.677	Valid	0.972	> 0,60 = reliable
		X2.2	40.539	1.677	Valid		
		X2.3	11.764	1.677	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pemberian Bonus (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.972 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pemberian Bonus (X₂) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)		Item 1	21.086	1.668	Valid	0.892	> 0,60 = reliable
		Item 2	14.952	1.668	Valid		
		Item 3	15.047	1.668	Valid		
		Item 4	6.815	1.668	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.892 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Karyawan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

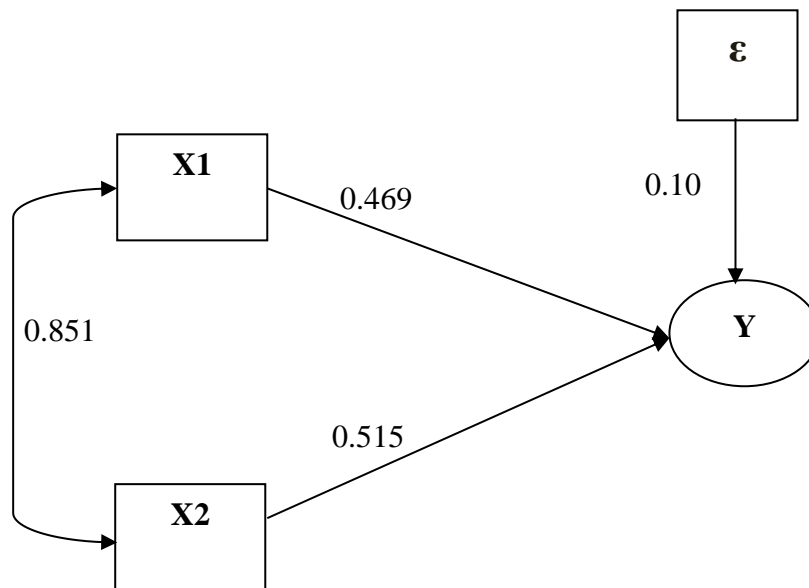
4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 49 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Semangat Kerja (X1) yang diukur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) secara langsung terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.469 atau 46.9 %, sedangkan variabel Pemberian Bonus (X2) sebesar 0.515 atau sebesar 51.5%, hal ini menandakan bahwa variabel Pemberian Bonus (X2), yang diukur

terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) Besarnya pengaruh variabel Pemberian Bonus (X₂) yang secara langsung terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.515 atau 51.5 %.

Sedangkan ϵ = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,10 atau sebesar 10 %. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.900, ini berarti sekitar 90.0 % pengaruh yang ada terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) oleh variabel Semangat Kerja (X₁) dan variabel Pemberian Bonus (X₂) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Path Analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Pemberian Bonus (X2) dengan nilai sebesar 0.515 atau 51.5% terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X1), dan Pemberian Bonus (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo

Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Semangat Kerja (X1) dan Pemberian Bonus (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada taraf 0.900. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (X1) dan Pemberian Bonus (X2) secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima**.

4.5.2 Pengaruh Semangat Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Semangat Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruhan sebesar 0.469 atau 46.9% dengan nilai *probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (X1) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Pemberian Bonus (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Pemberian Bonus (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruhan sebesar 0.515 atau 51.5% dengan nilai *probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberian Bonus (X2) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X1 dengan X2

Korelasi Semangat Kerja (X1) dengan Pemberian Bonus (X2) sebesar 0.851 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi atau sangat Kuat antara variabel Semangat Kerja dan Pemberian Bonus, dimana berdasarkan tabel

3.3 Koefisien korelasi berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan kategori sangat kuat atau sangat tinggi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Semangat Kerja (X1) dan Pemberian Bonus (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Temuan penelitian yang dilakukan pada UD. Sehat Indah Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan oleh variabel Semangat Kerja (X1) dan Pemberian Bonus (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo sebesar 85%. Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Semangat Kerja dan Pemberian Bonus pada UD. Sehat Indah Gorontalo telah berjalan dengan baik dan mendukung tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan. Makna dari pengaruh positif dan signifikan adalah bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus memberi dampak positif atau baik pada peningkatan efektivitas kerja karyawan dan pengaruhnya tersebut nyata dan kuat.

Apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan tingkat efektivitas kerja yang lebih baik lagi tercermin dari Semangat Kerja yang terus meningkat yang tercermin dari aplikasi pada pelaksanaan pekerjaan dimana semua itu adalah demi memperbaiki apa yang dirasakan belum baik serta lebih meningkatkan lagi apa yang perlu ditingkatkan. Demikian pula dalam proses pemberian bonus kepada karyawan dirasakan oleh karyawan sudah sesuai dengan kondisi dan kenyataan dilapangan berdasarkan capaian dari setiap karyawan.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Meicha amelia putri, 2017. Pengaruh semangat kerja dan Pemberian Bonus terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Dari hasil uji hipotesis terbukti baik secara simultan maupun parsial semangat kerja dan Pemberian Bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Semangat Kerja (X1) dan Pemberian Bonus (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

1. Semangat Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 47%. Berdasarkan hasil perhitungan dimana variabel Semangat Kerja memiliki nilai yang rendah menunjukkan bahwa organisasi senantiasa lebih memperhatikan perubahan perilaku kerja pada setiap karyawan dimana hal tersebut dapat terlihat dari hasil kerja para karyawan. Ketika hasil kerja karyawan menurun maka patutlah diduga bahwa ada hal-hal yang kurang baik yang sedang terjadi pada karyawan tersebut seperti menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu peran manajemen organisasi akan sangat dibutuhkan dalam memberikan pemahaman kepada para karyawan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Siagian (2011: 57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”..

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zef Rizal, 2016. Pengaruh Komunikasi dan Semangat kerja terhadap Efektivitas kerja Karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan dimana secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Pemberian Bonus (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukkan bahwa variabel Pemberian Bonus berpengaruh dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Pemberian Bonus (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,515 atau 51%. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Pemberian Bonus menunjukkan bahwa ketika ada karyawan yang mendapatkan bonus berdasarkan hasil kerjanya maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sehingga tingkat efektivitas kerja yang diharapkan akan tercapai. Demikian pula dengan karyawan yang belum mendapatkan bonus, maka mereka akan berusaha pula meningkatkan kinerja mereka. Apa yang dilakukan oleh organisasi dengan memberikan bonus kepada karyawan yang dianggap layak mendapatkannya telah mendorong kinerja para karyawan sehingga efektivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai.

Hal ini diperkuat Teori yang dikemukakan oleh Etzioni (Tangkilisan, 2014:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang

merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana Pemberian Bonus yang tepat akan lebih mendorong para Karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berusaha memberikan hasil kerja yang baik pula bagi organisasi. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Permana Putra, 2016. Pengaruh pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Secara parsial, Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel emangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
2. Bahwa variabel Semangat Kerja (X_1) secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
3. Bahwa variabel Pemberian Bonus (X_2) secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Karyawan antara lain :

1. Bahwa sehubungan dengan nilai dari emangat Kerja yang lebih kecil, maka sudah seharusnya organisasi terus mendorong untuk terbentuknya sikap kerja dan senantiasa memberikan pemahaman kepada para karyawan dalam mewujudkan efektivitas kerja yang diharapkan.

2. Bahwa masih adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah Kompetensi. Menurut Sudarmanto, (2014:46) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Permana Putra, 2016. *Jurnal Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.*
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press,
- Kusdi, 2010. *Manajemen Organisasi* MIPA UM. Malang.
- Magdalena, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Meicha Amalia Putri, 2017. *Jurnal Pengaruh semangat kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.*
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya*. PT. Cipta Rineka Bandung
- Nitisemito, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Riduwan. 2012. *Metode dan Teknik menyusun Tesis*. Penerbit. Alfabeta Bandung
- _____, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit Alfa Beta Bandung.
- Sabardi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta Jakarta
- Sarwoto, 2010. *Manajemen Sumber Daya*. CV. Alfabeta Bandung
- Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE Yogyakarta
- Sofyandi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Jakarta
- Sudjana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo
- Sugiyono 2011. *Statistika Untuk penelitian*. Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sutarto, 2012. *Efektifitas Kinerja Organisasi*. PT. Cipta Rineka Jakarta

- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Suprihanto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka. Karunika. Jakarta
- Steers, 2010. *Management*. Penerbit BPFE Jogjakarta
- Tangkilisan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba empat Jakarta
- Tohardi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Ketiga*. PT. Cipta Rineka Bandung
- Zef Rizal. 2016. *Jurnal Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan*.

QUESTIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Questioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

I. VARIABEL SEMANGAT KERJA (X₁)

A. Produktivitas Karyawan

1. Karyawan senantiasa dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - a. Karyawan selalu dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Karyawan tidak selalu dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Karyawan sekali-kali dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan

- e. Karyawan tidak Pernah dituntut profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Para karyawan senantiasa dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 - a. Karyawan Selalu dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 - b. Karyawan tidak selalu dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 - c. Karyawan sekali-kali dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 - e. Karyawan tidak pernah dituntut untuk tidak menunda pekerjaan
 3. Para karyawan senantiasa didorong untuk mempercepat pekerjaan
 - a. Karyawan Selalu didorong untuk mempercepat pekerjaan
 - b. Karyawan tidak selalu didorong mempercepat pekerjaan
 - c. Karyawan sekali-kali didorong untuk mempercepat pekerjaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah didorong untuk mempercepat pekerjaan
 - e. Karyawan tidak pernah didorong mempercepat pekerjaan

B. Tingkat Absensi

1. Para karyawan senantiasa memanfaatkan hak cuti
 - a. Karyawan selalu memanfaatkan hak cuti
 - b. Karyawan tidak selalu memanfaatkan hak cuti
 - c. Karyawan sekali-kali memanfaatkan hak cuti
 - d. Karyawan Hampir tidak pernah memanfaatkan hak cuti
 - e. Karyawan tidak pernah memanfaatkan hak cuti
2. Keterlambatan karyawan senantiasa berusaha dikurangi

- a. Keterlambatan karyawan selalu dikurangi
 - b. Keterlambatan karyawan tidak selalu dikurangi
 - c. Keterlambatan karyawan sekali-kali dikurangi
 - d. Keterlambatan karyawan hampir tidak pernah dikurangi
 - e. Keterlambatan karyawan tidak pernah dikurangi
3. Karyawan dituntut tidak alpa dari pekerjaan
- a. Karyawan selalu di tuntutan untuk tidak alpa dari pekerjaan
 - b. Karyawan tidak selalu di tuntutan untuk tidak alpa dari pekerjaan
 - c. Karyawan sekali-kali di tuntutan untuk tidak alpa dari pekerjaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah di tuntutan untuk tidak alpa dari pekerjaan
 - e. Karyawan tidak pernah di tuntutan untuk tidak alpa dari pekerjaan
4. Karyawan memiliki tingkat absensi sakit yang kurang.
- a. Karyawan selalu memiliki tingkat absensi yang kurang
 - b. Karyawan tidak selalu memiliki tingkat absensi yang kurang
 - c. Karyawan sekali-kali memiliki tingkat absensi yang kurang
 - d. Karyawan hampir tidak pernah memiliki tingkat absensi yang kurang
 - e. Karyawan tidak pernah memiliki tingkat absensi yang kurang

C. Labour Turn Over

1. Karyawan dituntut setia kepada perusahaan
- a. Karyawan selalu dituntut setia kepada perusahaan
 - b. Karyawan tidak selalu dituntut setia kepada perusahaan
 - c. Karyawan sekali-kali dituntut setia kepada perusahaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah dituntut setia kepada perusahaan

- e. Karyawan tidak pernah dituntut setia kepada perusahaan
- 2. Karyawan diharapkan senang bekerja di dalam perusahaan
 - a. Karyawan selalu dituntut berkerja di dalam perusahaan
 - b. Karyawan tidak selalu dituntut berkerja di dalam perusahaan
 - c. Karyawan sekali-kali dituntut berkerja di dalam perusahaan
 - d. Karyawan hampir tidak pernah di tuntut berkerja di dalam perusahaan
 - e. Karyawan tidak pernah dituntut berkerja di dalam perusahaan

II. VARIABEL PEMBERIAN BONUS (X_2)

- 1. Pemberian bonus senantiasa disesuaikan dengan kondisi perusahaan
 - a. Pemberian bonus senantiasa selalu disesuaikan dengan kondisi perusahaan
 - b. Pemberian bonus senantiasa tidak selalu disesuaikan dengan kondisi perusahaan
 - c. Pemberian bonus senantiasa sekali-kali disesuaikan dengan kondisi perusahaan
 - d. Pemberian bonus senantiasa hampir tidak pernah disesuaikan dengan kondisi perusahaan
 - e. Pemberian bonus senantiasa tidak pernah disesuaikan dengan kondisi perusahaan
- 2. Pemberian bonus didasarkan pada kemampuan, kreatifitas dan prestasi karyawan

- a. Pemberian bonus selalu di dasarkan pada kemampuan, kreatifitas, dan prestasi karyawan
 - b. Pemberian bonus tidak selalu di dasarkan pada kemampuan, kreatifitas, dan prestasi karyawan
 - c. Pemberian bonus sekali-kali di dasarkan pada kemampuan, kreatifitas, dan prestasi karyawan
 - d. Pemberian bonus hampir tidak pernah di dasarkan pada kemampuan, kreatifitas, dan prestasi karyawan
 - e. Pemberian bonus tidak pernah di dasarkan pada kemampuan, kreatifitas, dan prestasi karyawan
3. Pemberian bonus disesuaikan dengan keadaan ekonomi negara
- a. Pemberian bonus selalu di sesuaikan dengan keadaan ekonomi negara
 - b. Pemberian bonus tidak selalu di sesuaikan dengan keadaan ekonomi negara
 - c. Pemberian bonus sekali-kali di sesuaikan dengan keadaan ekonomi negara
 - d. Pemberian bonus hampir tidak pernah di sesuaikan dengan keadaan ekonomi negara
 - e. Pemberian bonus tidak pernah di sesuaikan dengan keadaan ekonomi negara

III. VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA (Y)

1. Pencapaian efektivitas kerja disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan,
 - a. Pencapaian efektivitas kerja selalu disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan
 - b. Pencapaian efektivitas kerja tidak selalu disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan
 - c. Pencapaian efektivitas kerja sekali-kali disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan
 - d. Pencapaian efektivitas hampir tidak pernah disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan
 - e. Pencapaian efektivitas kerja tidak pernah disesuaikan dengan kualitas hasil pekerjaan karyawan
2. Proses pencapaian efektivitas kerja senantiasa disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan,
 - a. Proses pencapaian efektivitas kerja Selalu disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan
 - b. Proses pencapaian efektivitas kerja tidak Selalu disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan
 - c. Proses pencapaian efektivitas kerja sekali-kali disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan
 - d. Proses pencapaian efektivitas kerja hampir tidak pernah disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan

- e. Proses pencapaian efektivitas kerja tidak pernah disesuaikan dengan kuantitas kerja karyawan
3. Efektivitas kerja karyawan senantiasa dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu,
- a. Efektivitas kerja karyawan Selalu dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu
 - b. Efektivitas kerja karyawan tidak Selalu dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu
 - c. Efektivitas kerja karyawan Sekali-kali dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu
 - d. Efektivitas kerja karyawan hampir tidak pernah dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu
 - e. Efektivitas kerja karyawan tidak pernah dinilai dari kemampuan pemanfaatan waktu

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
47	4	4	4	4	2	4	4	5	4	35
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
2,000	3,000	12,000	0,245	0,245	0,314	-0,691	1,000
	4,000	27,000	0,551	0,796	0,283	0,827	2,339
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000		3,672
3,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,224	0,300	-0,757	2,187
	4,000	27,000	0,551	0,776	0,300	0,757	3,413
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,748
4,000	3,000	11,000	0,224	0,224	0,300	-0,757	1,000
	4,000	31,000	0,633	0,857	0,226	1,068	2,451
	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000		3,914
5,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
6,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	11,000	0,224	0,245	0,314	-0,691	2,233
	4,000	30,000	0,612	0,857	0,226	1,068	3,558
	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000		4,993
7,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,224	0,300	-0,757	2,187
	4,000	28,000	0,571	0,796	0,283	0,827	3,442
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000		4,802
8,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,388	0,383	-0,285	2,295
	4,000	21,000	0,429	0,816	0,266	0,901	3,420
	5,000	9,000	0,184	1,000	0,000		4,593
9,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,367	0,377	-0,339	2,470
	4,000	23,000	0,469	0,837	0,247	0,981	3,691
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,924

**Successive
Interval**

4	4	4	4	4	4	4	3	3
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	2,295	2,470
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	3,914	3,256	4,993	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	1,000	3,256	2,233	3,442	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	3,558	3,442	2,295	2,470
4,480	2,339	3,413	2,451	4,480	3,558	3,442	3,420	3,691
1,000	2,339	3,413	2,451	1,000	3,558	3,442	2,295	2,470
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	3,558	4,802	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	2,295	2,470
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	3,558	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	1,000	1,000
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	3,558	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	3,558	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	4,593	4,924
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	4,593	4,924
1,000	1,000	1,000	2,451	3,256	1,000	1,000	1,000	2,470
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,993	4,802	4,593	4,924
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	4,748	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691

2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	3,691
3,256	2,339	3,413	2,451	1,000	3,558	3,442	4,593	3,691
3,256	1,000	3,413	2,451	3,256	3,558	3,442	3,420	3,691
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,233	2,187	2,295	2,470

II. VARIABEL X2 PEMBERIAN BONUS

NO	ITEM PERTANYAAN			JUMLAH
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	4	4	4	12
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	3	3	3	9
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	3	3	3	9
10	4	4	4	12
11	3	3	3	9
12	3	3	3	9
13	3	3	3	9
14	5	5	5	15
15	2	2	2	6
16	5	5	5	15
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12

35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9
38	5	5	5	15
39	2	3	3	8
40	5	5	5	15
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	4	4	2	10
45	4	4	4	12
46	3	4	4	11
47	5	4	4	13
48	4	4	4	12
49	3	3	3	9

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,388	0,383	-0,285	2,295
	4,000	21,000	0,429	0,816	0,266	0,901	3,420
	5,000	9,000	0,184	1,000	0,000		4,593
2,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,367	0,377	-0,339	2,470
	4,000	23,000	0,469	0,837	0,247	0,981	3,691
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,924
3,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,388	0,383	-0,285	2,295
	4,000	22,000	0,449	0,837	0,247	0,981	3,450
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,656

Successive Interval

3	3	3
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
4,593	4,924	4,656
1,000	1,000	1,000

4,593	4,924	4,656
3,420	3,691	3,450
4,593	4,924	4,656
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
4,593	4,924	4,656
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
4,593	4,924	4,656
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
2,295	2,470	2,295
4,593	4,924	4,656
1,000	2,470	2,295
4,593	4,924	4,656
3,420	3,691	3,450
4,593	4,924	4,656
3,420	3,691	3,450
3,420	3,691	1,000
3,420	3,691	3,450
2,295	3,691	3,450
4,593	3,691	3,450
3,420	3,691	3,450
2,295	2,470	2,295

VARIABEL Y EFEKTIVITAS KERJA

NO	ITEM PERTANYAAN	JUMLAH
----	-----------------	--------

	1	2	3	4	
1	3	3	3	4	13
2	4	4	4	5	17
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	4	13
5	3	3	3	4	13
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	3	3	3	4	13
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	4	13
12	3	3	3	5	14
13	3	3	3	4	13
14	5	5	5	5	20
15	2	2	2	4	10
16	5	5	5	5	20
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	5	5	5	5	20
39	3	4	2	3	12
40	5	5	5	2	17
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20
43	4	4	4	4	16
44	4	4	2	4	14
45	4	4	4	4	16
46	3	4	3	3	13
47	4	4	2	4	14
48	2	4	2	4	12

49	3	3	3	2	11
----	---	---	---	---	----

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	18,000	0,367	0,408	0,388	-0,232	2,328
	4,000	21,000	0,429	0,837	0,247	0,981	3,477
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,656
2,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	16,000	0,327	0,347	0,369	-0,394	2,434
	4,000	24,000	0,490	0,837	0,247	0,981	3,664
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,924
3,000	2,000	5,000	0,102	0,102	0,178	-1,270	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,449	0,396	-0,128	2,118
	4,000	19,000	0,388	0,837	0,247	0,981	3,130
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,255
4,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,245	0,314	-0,691	2,035
	4,000	28,000	0,571	0,816	0,266	0,901	3,231
	5,000	9,000	0,184	1,000	0,000		4,593

Successive Interval

3	3	3	4
2,328	2,434	2,118	3,231
3,477	3,664	3,130	4,593
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	3,231
2,328	2,434	2,118	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	3,231
2,328	2,434	2,118	4,593
2,328	2,434	2,118	3,231
4,656	4,924	4,255	4,593
1,000	1,000	1,000	3,231
4,656	4,924	4,255	4,593
3,477	3,664	3,130	3,231
4,656	4,924	4,255	4,593
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
4,656	4,924	4,255	4,593
2,328	2,434	2,118	2,035
3,477	3,664	3,130	3,231

4,656	4,924	4,255	4,593
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	2,035
2,328	2,434	2,118	2,035
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	2,035
2,328	2,434	2,118	2,035
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	2,434	2,118	2,035
2,328	2,434	2,118	2,035
2,328	2,434	2,118	2,035
4,656	4,924	4,255	4,593
2,328	3,664	1,000	2,035
4,656	4,924	4,255	1,000
3,477	3,664	3,130	3,231
4,656	4,924	4,255	4,593
3,477	3,664	3,130	3,231
3,477	3,664	1,000	3,231
3,477	3,664	3,130	3,231
2,328	3,664	2,118	2,035
3,477	3,664	1,000	3,231
1,000	3,664	1,000	3,231
2,328	2,434	2,118	1,000

X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson	,913**	,936**	,942**	,847**	,815**	,891**	,952**	,853**	,836**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,964	,966	9

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X3
Pearson Correlation	1	,951**	,885**	,971**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
N	49	49	49	49
Pearson Correlation	,951**	1	,931**	,986**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	49	49	49	49
Pearson Correlation	,885**	,931**	1	,964**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	49	49	49	49
Pearson Correlation	,971**	,986**	,964**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,972	,973	3

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,901**	,880**	,517**	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
Y1.2	Pearson Correlation	,901**	1	,772**	,495**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
Y1.3	Pearson Correlation	,880**	,772**	1	,477**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	49	49	49	49	49
Y1.4	Pearson Correlation	,517**	,495**	,477**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	49	49	49	49	49
Y	Pearson Correlation	,951**	,909**	,910**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,892	4

Lampiran4 :Hasil Uji Frequency

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	23	46,9	46,9	69,4
Valid 3,00	13	26,5	26,5	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
Valid 4,00	27	55,1	55,1	75,5
3,00	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	27	55,1	55,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	31	63,3	63,3	77,6
3,00	11	22,4	22,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	23	46,9	46,9	69,4
3,00	13	26,5	26,5	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	30	61,2	61,2	75,5
3,00	11	22,4	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	18,4	18,4	18,4
4,00	21	42,9	42,9	61,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	23	46,9	46,9	63,3
Valid 3,00	17	34,7	34,7	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	4,1	4,1	4,1
3,00	17	34,7	34,7	38,8
Valid 4,00	21	42,9	42,9	81,6
5,00	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	17	34,7	34,7	36,7
Valid 4,00	23	46,9	46,9	83,7
5,00	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	4,1	4,1	4,1
3,00	17	34,7	34,7	38,8
Valid 4,00	22	44,9	44,9	83,7
5,00	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	4,1	4,1	4,1
3,00	18	36,7	36,7	40,8
Valid 4,00	21	42,9	42,9	83,7
5,00	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	16	32,7	32,7	34,7
Valid 4,00	24	49,0	49,0	83,7
5,00	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	5	10,2	10,2	10,2
3,00	17	34,7	34,7	44,9
Valid 4,00	19	38,8	38,8	83,7
5,00	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	4,1	4,1	4,1
3,00	10	20,4	20,4	24,5
Valid 4,00	28	57,1	57,1	81,6
5,00	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran5 :Korelasi

Correlations		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	,851**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	49	49	49
x2	Pearson Correlation	,851**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	49	49	49
y	Pearson Correlation	,892**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	49	49	49

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

Lampiran6 :Hasil Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,948 ^a	,900	,895	,89015	,900	206,047	2	46	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	326,531	2	163,265	206,047	,000 ^b
Residual	36,449	46	,792		
Total	362,980	48			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,464	,787		,590	,558
x1	,175	,042	,469	4,140	,000
x2	,746	,108	,515	6,906	,000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7 : Perhitungan thitung

$$t\text{-hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,913	0,834	49	6,259	0,408	15,343	1,677	Valid
X1.2	0,936	0,876	49	6,417	0,352	18,230	1,677	Valid
X1.3	0,942	0,887	49	6,458	0,336	19,242	1,677	Valid
X1.4	0,847	0,717	49	5,807	0,532	10,923	1,677	Valid
X1.5	0,815	0,664	49	5,587	0,579	9,642	1,677	Valid
X1.6	0,891	0,794	49	6,108	0,454	13,455	1,677	Valid
X1.7	0,952	0,906	49	6,527	0,306	21,322	1,677	Valid
X1.8	0,853	0,728	49	5,848	0,522	11,205	1,677	Valid
X1.9	0,836	0,699	49	5,731	0,549	10,445	1,677	Valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,971	0,943	49	6,657	0,239	27,844	1,677	Valid
X2.2	0,986	0,972	49	6,760	0,167	40,539	1,677	Valid
X2.3	0,864	0,746	49	5,923	0,503	11,764	1,677	Valid

Item	r	r ²	n	r√n-2	√1-r ²	t-hitung	t-tabel	Ket
Y1.1	0,951	0,904	49	6,520	0,309	21,086	1,677	Valid
Y1.2	0,909	0,826	49	6,232	0,417	14,952	1,677	Valid
Y1.3	0,910	0,828	49	6,239	0,415	15,047	1,677	Valid
Y1.4	0,705	0,497	49	4,833	0,709	6,815	1,677	Valid

Lampiran 8 : Struktur organisasi**STRUKTUR ORGANISASI UD. SEHAT INDAH GORONTALO**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829976; E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1546/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Sugianto Ntoi

NIM : E2115094

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO





UD. SEHAT INDAH

SOLE DISRIBUTOR

Jl. Melati No. 1 Gorontalo 96100

Telp. (0435) 824425 - 831500

NPWP : 06.257.311.2.822.000 (PKP)

SURAT KETERANGAN

NO.06/SI/SPK/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

NAMA : MOH. SUGIANTO NTOI
NIM : E2115094
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN
BONUS TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA UD SEHAT INDAH,
KOTA GORONTALO

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian di perusahaan UD Sehat Indah , untuk kepentingan penyusunan Proposal Skripsi.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk di gunakan seperlunya

Gorontalo, 18 Nopember 2020



LIVIA GIASI SE

PIMPINAN



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0645/UNISAN-G/S-BP/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MOH SUGIANTO NTOI
NIM : E2115094
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN
BONUS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA
GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 31%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 November 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2115094_Moh.sugianto_ntoi_Skripsi.docx

Nov 24, 2020

10325 words / 65219 characters

E2115094

Moh.sugianto_ntoi_Skripsi.docx

Sources Overview

31%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	5%
	INTERNET	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	5%
	SUBMITTED WORKS	
3	journal.feb.unmul.ac.id	2%
	INTERNET	
4	repository.unpas.ac.id	2%
	INTERNET	
5	riset.unisma.ac.id	2%
	INTERNET	
6	digilib.unila.ac.id	1%
	INTERNET	
7	jurnal.unigo.ac.id	1%
	INTERNET	
8	media.neliti.com	<1%
	INTERNET	
9	repository.usu.ac.id	<1%
	INTERNET	
10	es.scribd.com	<1%
	INTERNET	
11	www.slideshare.net	<1%
	INTERNET	
12	core.ac.uk	<1%
	INTERNET	
13	text-id.123dok.com	<1%
	INTERNET	
14	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	SUBMITTED WORKS	
15	contoh-makalah2.blogspot.com	<1%
	INTERNET	
16	zh.scribd.com	<1%
	INTERNET	

17	id.123dok.com	INTERNET	<1%
18	123dok.com	INTERNET	<1%
19	plus.google.com	INTERNET	<1%
20	docplayer.info	INTERNET	<1%
21	jurnal.unpand.ac.id	INTERNET	<1%
22	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
23	repository.fisip-untirta.ac.id	INTERNET	<1%
24	moam.info	INTERNET	<1%
25	www.semanticscholar.org	INTERNET	<1%
26	ejournal.unira.ac.id	INTERNET	<1%
27	repository.usd.ac.id	INTERNET	<1%
28	lib.unnes.ac.id	INTERNET	<1%
29	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
30	docobook.com	INTERNET	<1%
31	jimfeb.ub.ac.id	INTERNET	<1%
32	digilib.unimed.ac.id	INTERNET	<1%
33	digilib.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
34	ekobis.stieriau-akbar.ac.id	INTERNET	<1%
35	digilib.uinsby.ac.id	INTERNET	<1%
36	eprints.umpo.ac.id	INTERNET	<1%
37	fe.ummetro.ac.id	INTERNET	<1%
38	Lujzaini Achmad, Dewi Andriani. "Effects of Stress, Conflict and the Work Environment Against the Employee Morale PT. HSKU Sidoarjo..."	CROSSREF	<1%
39	eprints.ung.ac.id	INTERNET	<1%
40	etheses.iainponorogo.ac.id	INTERNET	<1%

41	id.scribd.com	INTERNET	<1%
42	www.pekerjadata.com	INTERNET	<1%
43	digilib.esaunggul.ac.id	INTERNET	<1%
44	e-journal.president.ac.id	INTERNET	<1%
45	repository.dinamika.ac.id	INTERNET	<1%
46	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	<1%
47	thesis.binus.ac.id	INTERNET	<1%
48	www.coursehero.com	INTERNET	<1%
49	digilib.uinsgd.ac.id	INTERNET	<1%
50	ejournal.amikompurwokerto.ac.id	INTERNET	<1%
51	library.um.ac.id	INTERNET	<1%
52	Brigita Maria, Grace B Nangol, Syermi S.E Mintalangi. "ANALISIS PENGENDALIAN INTERN SIKLUS PENJUALAN PADA UD. SEHAT IND...	CROSSREF	<1%
53	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	SUBMITTED WORKS	<1%
54	eprints.umk.ac.id	INTERNET	<1%
55	journal.iain-manado.ac.id	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 10 words).

Excluded sources:

- None

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae

I. Data Pribadi

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. Nama | : Moh. Sugianto Ntoi |
| 2. Tempat dan tanggal lahir | : Gorontalo, 16 September 1996 |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 4. Agama | : Islam |
| 5. Status perkawinan | : belum Kawin |
| 6. Warga Negara | : Indonesia |
| 7. Alamat KTP | : Desa Moutong, Kecamatan Tilongkabila |
| 8. Nomor Telepon / HP | : 082293188416 |
| 9. E-mail | : Sugiantosigit@gmail.com |

II. Pendidikan

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. Sekolah Dasar | : SD N. 7 Kabila (2002-2008) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | : SMP N. 2 Sewawa (2008-2011) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | : SMA N. 1 Kabila (2011-2014) |

III. Pengalaman Kerja

- | | |
|--------------------|--------------|
| 1. Dari Tahun..... | Sampai |
| 2. Dari Tahun..... | Sampai |
| 3. Dari Tahun..... | Sampai |

Demikian daftar riwayat ini saya buat dengan sebenarnya

Gorontalo 10 November 2020



Moh. Sugianto Ntoi