

PENGARUH GAJI DAN BONUS TERHADAP PRESTASI KARYAWAN EKSPEDISI

Siti Maidatun M¹

¹Universitas Widya Kartika

Abstrak

Penurunan Indeks Kinerja Logistik Indonesia sebesar 0,15 poin dari tahun 2018, yang menghasilkan skor 3,0 pada tahun 2023, disebabkan oleh penurunan empat metrik spesifik, terutama kompetensi dan standar logistik. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana upah dan insentif memengaruhi output pekerja di sektor pelayaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kelompok yang diteliti terdiri dari pekerja pelayaran yang saat ini bekerja di wilayah Jawa Timur. Ukuran sampel terkecil ditetapkan sebesar 30, dengan total tiga variabel yang dimasukkan dalam penelitian. Faktor-faktor penelitian meliputi gaji (X1) dan bonus yang diberikan kepada karyawan pelayaran sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja kerja para pekerja tersebut (Y). Metode eksplanasi digunakan dalam proses analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa besar kecilnya bonus yang diterima karyawan ekspedisi akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dimana semakin besar bonus yang diterima maka akan semakin meningkatkan prestasi kerjanya, begitu pula sebaliknya apabila bonus yang diterima kecil maka akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja.

Kata Kunci : Gaji, Bonus, Prestasi Kerja Karyawan, Ekspedisi

Abstract

The decrease of 0.15 points in Indonesia's Logistics Performance Index from 2018, resulting in a score of 3.0 in 2023, was attributable to drops in four specific metrics, notably competence and the standard of logistics. This investigation seeks to determine how wages and incentives impact the output of workers in the shipping sector. This research applies a quantitative approach. The group being studied consists of shipping workers who are presently employed in the East Java region. The smallest sample size is set at 30, with the study including a total of three variables. The research factors include pay (X1) and bonuses given to shipping employees as independent variables, while the dependent variable is the job performance of these workers (Y). Explanatory methods are employed in the data analysis process. This proves that the size of the bonus received by expedition employees will affect their work performance. Where the bigger the bonus received, the more it will increase their work performance, and vice versa if the bonus received is small, it will affect the increase in work performance.

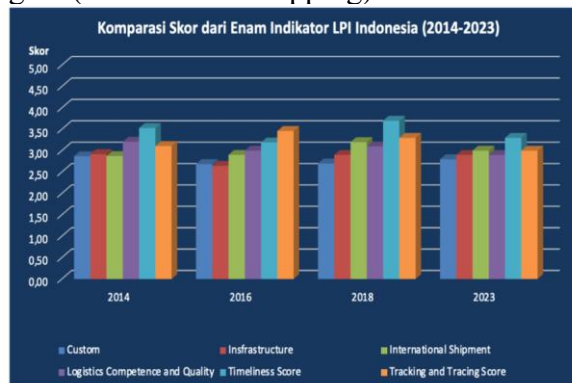
Keywords : Salary, Bonus, Employee Performance, Logistics

1. PENDAHULUAN

Revolusi industri saat ini terkait erat dengan kemajuan teknologi internet yang luar biasa. Banyak bisnis berlomba-lomba untuk memaksimalkan pendapatan sekaligus menekan biaya karyawan dengan berbagai cara, termasuk dengan mengoptimalkan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pendapatan tersebut, sumber daya manusia perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain potensi, motivasi, dan sebagainya.

Enam aspek kinerja logistik dievaluasi secara nasional oleh LPI berbasis survei diantaranya terdiri dari infrastruktur yang terkait dengan perdagangan dan transportasi (infrastruktur), penelusuran dan pelacakan pengiriman (tracking and tracing), kualitas

layanan logistik (service quality), bea cukai dan manajemen perbatasan (customs), ketepatan waktu pengiriman (timeliness), dan kemampuan untuk menetapkan harga yang kompetitif pada pengiriman mancanegara (international shipping).



Gambar 1.
Data LPI Indonesia

Pada tahun 2023, LPI Indonesia sempat mengalami penurunan sebesar 0,15 dari LPI sebelumnya, yakni LPI tahun 2018, berdasarkan grafik LPI Indonesia tahun 2007 hingga tahun 2023. Penurunan tersebut juga terlihat dari turunnya skor beberapa indikator, yaitu Timeline, Tracking & Tracing, International Shipments, serta Logistics Competence & Quality jika dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Prestasi kerja erat kaitannya dengan perusahaan logistik karena menurut Ahmad Nizar Yogatama (2021) karyawan di perusahaan logistik sering kali mengandalkan kompensasi dan motivasi kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan logistik. Sehingga mereka akan berusaha meningkatkan kinerja dan produktivitasnya agar mendapatkan kedua hal tersebut dan nantinya erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan.

Gaji secara umum merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan pada posisi manajerial; Mulyadi (2016) menyatakan bahwa gaji dibayarkan secara rutin per bulan.

Menurut Sedarmayanti (2017), "Insentif bonus produksi diberikan kepada karyawan karena melampaui target," sedangkan Mangkunegara (2012) mendefinisikan bonus sebagai uang yang dibayarkan sebagai hadiah atas hasil kerja. diberikan secara selektif dan tepat kepada pekerja yang berhak menerimanya, dan diberikan secara teratur; sekali diterima, tidak ada ikatan lebih lanjut.

Konsekuensi pada pemberian bonus juga berpengaruh pada pendapatan yang akan mereka dapatkan nantinya sehingga terdapat beberapa karyawan pada perusahaan ekspedisi yang melakukan pekerjaan lebih sedikit mendapatkan pendapatan yang lebih sedikit daripada karyawan yang mengambil pekerjaan lebih banyak dari lainnya. Hal ini juga mempunyai pengaruh pada prestasi karyawan perusahaan jasa ekspedisi.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis penelitian

Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Pendekatan kuantitatif diterapkan karena dalam penelitian ini, konsep-konsep relevan ditetapkan terlebih dahulu sebagai variabel, yang kemudian diambil dari teori-teori yang ada dan dipilih. Selanjutnya, variabel-variabel dicari dan matriksnya diidentifikasi. Kuesioner,

pemilihan jawaban, dan penilaian dilakukan hanya berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

2.2 Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah personel yang masih aktif bekerja di bidang transportasi, logistik, atau ekspedisi di wilayah Jawa Timur. Jumlah sampel penelitian ini minimal 30 responden, tergantung variabelnya, yang berjumlah tiga.

2.3 Teknik sampling dan Identifikasi Variabel (kuantitatif)

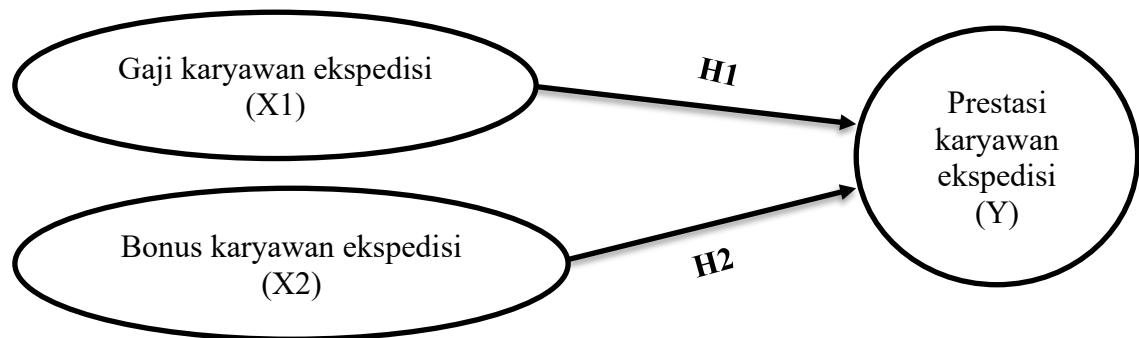
Strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memudahkan prosedur pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria komprehensif berdasarkan keadaan populasi yang dinilai. Variabel independennya adalah gaji (X1) dan bonus (X2) yang diterima karyawan ekspedisi dan variabel dependennya adalah prestasi karyawan ekspedisi (Y).

2.4 Sumber dan teknik pengumpulan data

Studi ini memanfaatkan informasi langsung, memperoleh data dengan memberikan formulir survei kepada mereka yang berpartisipasi.

2.5 Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan strategi penjelasan, yaitu metode penelitian yang berupaya menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel yang diperiksa..



Gambar 2.
Model Penelitian

Gambar 2 menggambarkan bagaimana gaji karyawan ekspedisi (X1) dan bonus karyawan ekspedisi (X2) memengaruhi kinerja karyawan ekspedisi (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran umum

Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel yang tidak didasarkan pada probabilitas, dan kuesioner dibagikan melalui Google Forms kepada 61 orang yang aktif bekerja di industri transportasi, logistik, atau eksplorasi di wilayah Jawa Timur.

3.2 Usia Responden

Tabel 1.
Karakteristik Berdasarkan Umur Responden Penelitian

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-22	4	6,6
2	23-26	24	39,3
3	27-32	18	29,5
4	>32	15	24,6

TOTAL	61	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dikatakan bahwa distribusi usia responden dengan persentase terbesar adalah karyawan dengan usia antara 23-26 tahun sebesar 39,3%, Berdasarkan dari perbandingan distribusi umur, dapat diketahui bahwa Sebagian besar karyawan ekspedisi di Jawa Timur adalah karyawan pada usia yang produktif dilihat dari usianya.

3.3 Jenis Kelamin Responden

Tabel 2.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Man	33	54,1%
2	Women	28	45,9%
TOTAL		61	100

Berdasarkan tabel 2, responden dalam penelitian ini memiliki proporsi karyawan laki-laki yang lebih tinggi (54,1%) dibandingkan karyawan perempuan (45,9%).

3.4 Pendidikan Responden

Tabel 3.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden Penelitian

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK/MA/Sederajat	33	54,1%
2	Sarjana (S1)	24	39,3%
3	Lainnya	4	6,6%
TOTAL		61	100

Berdasarkan laporan tersebut, rata-rata tenaga kerja di industri petualangan Jawa Timur memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA/ sederajat. Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA/ sederajat sebanyak 33 orang (54,1%) adalah yang tertinggi.

3.5 Masa Kerja Responden

Tabel 4.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden Penelitian

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Satu Tahun	24	39,3%
2	2-3 Tahun	7	11,5%
3	3-5 Tahun	14	23%
4	>5 Tahun	16	26,2%
TOTAL		61	100

Berdasarkan pada tabel 4 menunjukkan masa kerja karyawan dimana persentase terbesar adalah karyawan dengan lama bekerja di bidang ekspedisi selama 1 tahun sebesar 39,3% adalah yang tertinggi.

3.6 Deskripsi Variabel Gaji

Berdasarkan hasil olah data didalam penelitian ini yang telah diperoleh dari program SPSS, maka di bawah ini dilampirkan data yang berkaitan dengan analisis deskriptif tanggapan karyawan terhadap variabel gaji (X1):

Tabel 5.
Frekuensi Variabel Gaji (X1)

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
X1.1	Gaji yang saya dapatkan setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan setiap bulan	2,15	1,014
X1.2	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kebutuhan karyawan	2,21	1,035
X1.3	Gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan UMK	2,82	1,408
X1.4	Gaji saya diberikan tepat waktu setiap bulannya	1,46	0,647
X1.5	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan prestasi kerja saya	2,28	1,035
TOTAL		2,18	1,028

Berdasarkan data dari tabel 5 pada variabel gaji diukur menggunakan lima indikator. Total rata-rata dari keseluruhan indikator variabel ini sebesar 2,18. Hal ini menunjukkan mayoritas dari responden menjawab setuju bahwa adanya gaji berpengaruh pada prestasi kerja.

3.7 Deskripsi Variabel Bonus

Berdasarkan hasil olah data data penelitian ini diperoleh dari program SPSS, maka di bawah ini dilampirkan data yang berkaitan dengan analisis deskriptif tanggapan karyawan terhadap variable bonus (X2) :

Tabel 6.
Frekuensi Variabel Bonus (X2)

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
X2.1	Bonus yang saya terima memuaskan	2,45	1,268
X2.2	Bonus yang saya terima memotivasi semangat kerja saya.	2,20	1,152
X2.3	Saya selalu mendapatkan bonus setiap bulannya	2,80	1,376
X2.4	Bonus yang saya terima sesuai dengan target kerja	2,43	1,176

X2.5	Bonus yang saya terima dapat menunjang kinerja saya	2,30	1,070
TOTAL		2,45	1,208

Berdasarkan data dari tabel 6 pada variabel bonus diukur menggunakan lima indikator. Total rata-rata dari keseluruhan indikator variabel ini sebesar 2,45. Hal ini menunjukkan mayoritas dari responden menjawab setuju bahwa adanya bonus dapat berpengaruh pada prestasi. Pemberian bonus pada karyawan dilakukan sebagai dampak dari peningkatan prestasi karyawan..

3.8 Deskripsi Variabel Prestasi Karyawan

Berdasarkan hasil olah Data penelitian ini diperoleh dari program SPSS, maka di bawah ini dilampirkan data yang berkaitan dengan analisis deskriptif tanggapan karyawan terhadap variabel prestasi karyawan (Y):

Tabel 7.
Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (X2)

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi
Y1.1	Saya memiliki bakat dan keahlian yang tepat yang sesuai dengan bidang aktivitas profesional saya.	1,72	0,636
Y1.2	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain dalam mencapai tujuan	1,46	0,535
Y1.3	Kinerja kerja yang dihasilkan telah berhasil memenuhi standar yang diantisipasi oleh kantor.	1,77	0,693
Y1.4	Kualitas kerja saya sesuai harapan kantor	1,75	0,675
Y1.5	Kemampuan saya di setiap bidang selaras persis dengan bakat saya.	1,80	0,749
Y1.6	Atasan saya secara konsisten memberikan kompensasi kepada karyawan dengan upah, semuanya demi keberhasilan memenuhi tujuan perusahaan.	2,03	0,983
Y1.7	Saya mengamati bahwa insentif yang dibagikan hingga saat ini tampaknya telah meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.	2,30	1,229
Y1.8	Atasan saya memberikan peluang sama ke semua karyawan untuk memenuhi target	2,15	1,123
Y1.9	Saya memenuhi target yang telah ditentukan setiap bulannya	1,69	0,593

Y1.10	Saya berupaya menangani pekerjaan saya dengan rasa tanggung jawab, memastikan saya menyelesaikannya dalam jangka waktu yang diberikan.	1,51	0,536
TOTAL		1,82	0,775

Berdasarkan data dari tabel 7 pada variabel prestasi karyawan diukur menggunakan lima indikator. Total rata-rata dari keseluruhan indikator variabel ini sebesar 1,83. Hal ini menunjukkan mayoritas dari responden menjawab setuju bahwa adanya gaji dan bonus dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Kerjasama antar karyawan dilakukan sebagai dampak dari peningkatan prestasi karyawan.

3.9 Uji Validitas (*Bivariate Person*)

Dalam penelitian ini, program perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 digunakan untuk menentukan bagaimana gaji dan insentif memengaruhi kinerja anggota tim eksplorasi. Temuan uji validitas data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8.
Uji Validitas Variabel

Item	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	Ketentuan	Kesimpulan
GAJI					
X1.1	,903**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X1.2	,921**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X1.3	,835**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X1.4	,322**	0,2480	0,000	Sig. > 0,05	Valid
X1.5	,895**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
BONUS					
X2.1	,867**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X2.2	,911**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X2.3	,876**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X2.4	,906**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
X2.5	,863**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
PRESTASI KARYAWAN					
Y1.1	,538**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.2	,521**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.3	,734**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.4	,724**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.5	,606**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.6	,675**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.7	,602**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.8	,727**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.9	,625**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid
Y1.10	,572**	0,2480	0,000	Sig. < 0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji validitas untuk seluruh variabel mayor, dependen, dan indikator adalah valid karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05, sehingga penelitian ini valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

3.10 Uji Reliabilitas Data (*Croanbach Alpha*)

Tabel 9.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Croanbach Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Gaji (X1)	0,851	>0,60	Reliable
Bonus (X2)	0,926	>0,60	Reliable
Prestasi Karyawan (Y)	0,816	>0,60	Reliable

Nilai alpha Cronbach untuk semua variabel (X1, X2, dan Y) melebihi 0,60, menunjukkan ketergantungan.

3.11 Uji Asumsi Klasik-Uji Normalitas (kolmogorov-smirnov)

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.74539234
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.074
	Negative		-.053
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Hasilnya, data yang disajikan di atas yakni senilai lebih besar dari 0,05 dan dapat dipastikan terdistribusi secara teratur, representatif, dan terbuka untuk penyelidikan statistik lebih lanjut.

3.12 Uji Asumsi Klasik-Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF

1	(Constant)	9.687	1.381		
	GAJI (X1)	.508	.196	.359	2.789
	BONUS (X2)	.243	.153	.359	2.789

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas, Variance Inflation Factor (VIF) baik untuk variabel gaji (X1) maupun bonus (X2) tercatat sebesar 2,789 yang artinya berada di bawah ambang batas 10, sedangkan nilai toleransi tercatat sebesar 0,359 yang artinya berada di atas ambang batas minimal yaitu 0,1. Dengan demikian, data tersebut tidak menunjukkan adanya multikolinearitas yang berarti data tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier, sehingga dapat dibangun suatu model statistik dan penelitian dapat dilakukan.

3.13 Uji Asumsi Klasik-Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 12.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.315	.817		2.833	.006
GAJI (X1)	.082	.116	.154	.709	.481
BONUS (X2)	-.019	.090	-.046	-.213	.832

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk kedua variabel melebihi 0,05; oleh karena itu, kami menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi, yang menunjukkan bahwa varians residual tetap konsisten dan tidak dipengaruhi oleh nilai proyeksi model. Data yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa data tersebut cocok untuk penelitian selanjutnya menggunakan analisis regresi linier, bahwa hasil statistiknya kredibel, dan penelitian dapat dilakukan.

3.14 Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 13.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)	9.687	
GAJI (X1)	.508	

BONUS (X2)	.243
---------------	------

$$Y = 9,687 + 0,508X_1 + 0,243X_2$$

Dasar pemikirannya adalah sebagai berikut: setiap kenaikan 1 unit pada X1 menyebabkan Y tumbuh sebesar 0,508 unit, sementara X2 tetap tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1 unit pada X2 menyebabkan Y tumbuh sebesar 0,243 unit, sementara X1 tetap tidak berubah. Hal ini menunjukkan bahwa bonus memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Jika X1 dan X2 sama dengan 0, Y akan menjadi 9,687.

3.15 Uji Hipotesis-Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14.
Persamaan Regresi Linear Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.412	3.809

Angka R-kuadrat yang disesuaikan adalah 0,432, yang setara dengan 43,2%. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa varians Kinerja Kerja (Y) dijelaskan oleh variabel Gaji (X1) dan Bonus (X2) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan.

3.16 Uji Hipotesis-Uji t

Tabel 15.
Tabel Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.687	1.381		7.017	.000
	GAJI (X1)	.508	.196	.427	2.584	.012
	BONUS (X2)	.243	.153	.263	1.591	.117

Diagram berikut menggambarkan pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Statistik-t hitung untuk prediktor Gaji (X1) mencapai 2,584, melampaui nilai-t kritis 2.000, dan tingkat signifikansinya adalah 0,012, berada di bawah ambang batas 0,05, yang mengakibatkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini menunjukkan bahwa prediktor gaji memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Statistik-t hitung untuk prediktor Bonus (X_2) mencapai 1,591, berada di bawah nilai-t kritis 2.000, dengan tingkat signifikansi 0,117, melampaui ambang batas 0,05, sehingga mengakibatkan penolakan hipotesis alternatif (H_a) dan penerimaan hipotesis nol (H_0). Hal ini menyiratkan bahwa prediktor bonus tidak memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan.

3.17 Pembahasan Pengaruh Gaji Terhadap Prestasi Karyawan Ekspedisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ekspedisi. Dengan demikian, pernyataan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan kata lain, pemberian remunerasi yang layak kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, sedangkan peningkatan pendapatan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik.

3.18 Pembahasan Pengaruh Bonus Terhadap Prestasi Karyawan Ekspedisi

Berdasarkan temuan studi tersebut, bonus tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja personel ekspedisi. Akibatnya, gagasan bahwa bonus meningkatkan kinerja karyawan ekspedisi dapat dibantah. Hal ini menunjukkan bahwa bonus tetap memiliki dampak pada produktivitas pekerja. Ini berarti bahwa pemberian insentif kecil kepada karyawan akan berdampak pada kinerja kerja mereka, sedangkan pemberian bonus yang lebih besar dapat memiliki efek sebaliknya.

Mekanisme bonus menggambarkan kontribusi yang diberikan oleh setiap pihak terkait dalam memberikan insentif kepada staf ekspedisi. Secara lebih spesifik, mekanisme bonus berfungsi untuk mengukur sejauh mana peningkatan kinerja kerja dapat dicapai dalam periode waktu tertentu. Mekanisme ini sangat penting karena menunjukkan bagaimana sistem bonus dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menetapkan bahwa gaji karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menerima gaji lebih tinggi, kinerja mereka cenderung lebih baik. Kenaikan gaji berpotensi mendorong pekerja untuk berupaya lebih keras, meningkatkan hasil, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, terutama di bisnis yang berspesialisasi dalam pengiriman.

Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, berdasarkan poin kedua, bertentangan dengan klaim penulis bahwa penghargaan memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun insentif meningkatkan kinerja karyawan, pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Peningkatan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi besarnya bonus memiliki pengaruh minimal pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun insentif dapat mendorong orang untuk berkinerja lebih baik, efektivitasnya terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Penerbit : Salemba Empat Jakarta Selatan.
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta