

**PENGARUH GAJI, UPAH LEMBUR, DAN BONUS TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT BPD KALTIM KALTARA KCU SAMARINDA****Sudarlan<sup>1)</sup>, Zulfikar<sup>2)</sup> Nur Ain Farhanah<sup>3)</sup>**sudarlan@polnes.ac.id<sup>1)</sup>, zulfikar@polnes.ac.id<sup>2)</sup> nurainfarhanah9@gmail.com<sup>3)</sup><sup>1,2,3</sup> Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Samarinda<sup>1) 2) 3)</sup> Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo, Kampus Gunung Panjang, Samarinda 75131

Telp. 0541-260588-260553-262018 FAX. (0541) 260355

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the effect of salary, overtime pay, and bonuses on the work productivity of employees of PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. This research uses quantitative methods. Data were collected by interview and questionnaire techniques. Respondents in this study were 80 people. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics 20 for windows software. The results showed that partially the salary and bonus variables had a significant effect on the work productivity of employees of PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda, while the variable of overtime pay had no significant effect on the work productivity of employees of PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda, and simultaneously the variables of salary, overtime pay, and bonuses have a significant effect on the work productivity of PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda employees.*

**Keywords:** *Work Productivity, Salary, Overtime Pay, Bonus.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, upah lembur, dan bonus terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 20 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji dan bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda, sedangkan variabel upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda, dan secara simultan variabel gaji, upah lembur, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.

**Kata Kunci:** *Produktivitas Kerja, Gaji, Upah Lembur, Bonus.*

**PENDAHULUAN**

Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara, banyak roda-roda perekonomian terutama digerakkan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbankan di Indonesia memegang peranan yang sangat penting, terlebih negara Indonesia termasuk negara yang sedang membangun di segala sektor. Hal tersebut dijelaskan dalam pasal 4 Undang-undang No. 10 Tahun 1998, yaitu perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional kearah peningkatan rakyat banyak. Peranan penting perbankan membuat industri perbankan berlomba-lomba memenangkan persaingan dalam dunia bisnis. Dengan begitu, perusahaan (perbankan) biasanya menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai target yang diharapkan. Kebutuhan untuk mencapai kinerja secara keseluruhan, termasuk produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi produktivitas kerja, yaitu gaji, upah lembur, dan bonus. Semakin besar gaji yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan, dan semakin rendah gaji, maka semakin rendah pula tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memperoleh gaji besar, merasa sangat bertanggung jawab terhadap Sosial Ekonomi dan Bisnis



perkerjaannya sehingga memicu peningkatan produktivitas kerja. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memperoleh gaji rendah, justru mengabaikan tanggung jawabnya karena merasa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh. Selain gaji, faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan juga dapat berasal dari upah lembur. Karyawan memperoleh uang (upah lembur) apabila bekerja lebih dari jam normal kerja yang ditentukan. Besarnya upah lembur menjadi pendorong yang memotivasi karyawan untuk giat bekerja. Karyawan dapat memperoleh penghasilan lebih besar dari gaji pokok dengan adanya upah lembur sehingga karyawan berlomba-lomba meningkatkan jam lembur untuk memperoleh upah lembur yang tinggi. Tingginya upah lembur yang diberikan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, bonus juga merupakan faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Pemberian bonus yang besar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, terus mengejar target sehingga menjadi karyawan yang berprestasi dalam bekerja karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin besar juga bonus yang diterima. Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan, memberikan dampak yang baik kepada perusahaan seperti hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dikarenakan adanya bonus meningkatkan kinerja karyawan karena merasa dihargai dengan prestasi bekerja.

Tabel 1 Laba/Rugi 5 Tahun Terakhir

	2017	2018	2019	2020	2021	
Pendapatan Bunga	2.252.714	1.925.109	2.328.805	2.285.654	2.067.008	Interest Income
Biaya Bunga	679.499	726.890	795.129	659.364	546.775	Interest Expenses
Pendapatan Operasional	139.417	431.391	183.387	305.257	213.053	Operating Income
Biaya Operasional	1.063.130	1.040.535	1.069.564	1.104.216	1.168.935	Operating Expenses
Pendapatan NonOperasional	2.370	12.443	(6.440)	47.903	1.083	Non Operating Income
Biaya Non Operasional	9.396	3.933	287	8.775	22.925	Non Operating Expenses
Laba Operasional	649.502	589.075	350.034	323.626	439.451	Net Operating Income
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	642.476	597.585	343.308	362.754	417.609	Income before tax
Laba (Rugi) Setelah Pajak	465.307	443.690	256.177	276.515	310.761	Net Income
Hak Minoritas	(992)	(1.466)	(1.234)	508	(1.977)	Minority Interest
Laba Bersih Setelah Pajak & Hak Minoritas	464.314	442.223	254.944	277.023	308.784	Nett Profit After Tax and Minority Interest

(Sumber: [www.bankaltimara.co.id](http://www.bankaltimara.co.id))

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pada laporan keuangan, terjadi penurunan laba dari tahun 2017 ke tahun 2018, dan terus menurun sampai tahun 2020, kemudian terjadi peningkatan laba pada tahun 2021. Penurunan dan kenaikan laba tersebut berkaitan dengan tingkat produktivitas kerja. Hal ini karena jika produktivitas kerja rendah maka kemampuan untuk mencapai target perusahaan pun menurun sehingga memengaruhi laba/rugi perusahaan yang kemudian berdampak pada kondisi ekonomi perusahaan. Kondisi Sosial Ekonomi dan Bisnis

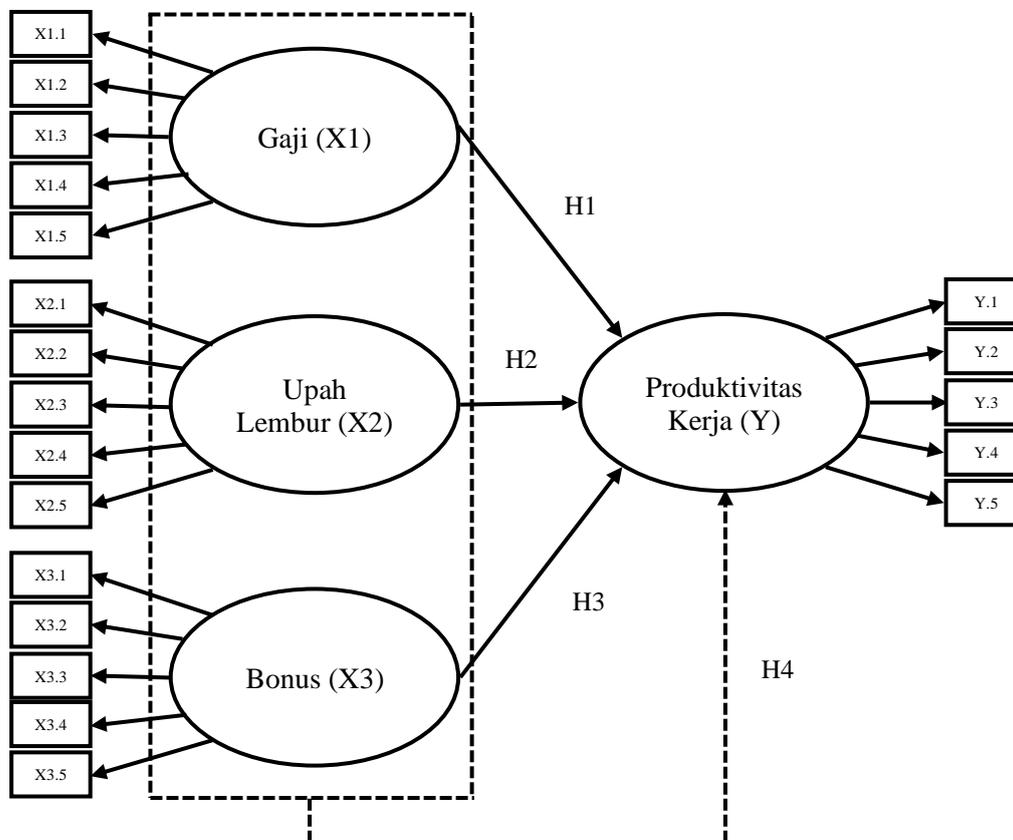


ekonomi merupakan latar belakang perusahaan yang dipandang dari pendapatan, pengeluaran, dan kekayaan yang dimiliki perusahaan. Kondisi ekonomi suatu perusahaan dapat dilihat dari besar kecilnya laba yang diperoleh yang berasal dari jumlah pendapatan dikurangi dengan jumlah pengeluaran. Semakin besar pendapatan dan semakin kecil pengeluaran, maka semakin besar laba yang diperoleh. Peningkatan pendapatan erat kaitannya dengan tingkat produktivitas kerja. Hal ini karena, tingkat produktivitas kerja yang rendah dapat memengaruhi penurunan pendapatan yang berimbas pada kondisi ekonomi perusahaan menurun sehingga berisiko terhadap kebangkrutan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda, terdapat beberapa fenomena yang terjadi yang menyebutkan bahwa beberapa karyawan merangkap pekerjaan, meskipun demikian gaji yang diperoleh tetap sama. Selanjutnya, karyawan sering melakukan kerja lembur karena banyaknya pekerjaan yang harus segera terselesaikan. Kemudian, adanya bonus membuat karyawan yang kurang berprestasi merasa tertekan karena banyaknya target-target yang harus dicapai, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang penulis uraikan, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaji, upah lembur, dan bonus terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.

**Kerangka Pikir Penelitian**



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian



**METODE PENELITIAN****Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria memenuhi seluruh variabel independen. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Hair *et al*, (1998) yaitu  $n = (5-20) \text{ observed variabel } \times \text{ jumlah variabel}$ . Dalam penelitian ini jumlah variabel yang digunakan adalah 4, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah 20 dikali 4 sama dengan 80 responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *interview* (wawancara) sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan mengetahui jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:220), dan kuesioner (angket) untuk mengukur pendapat atau persepsi responden mengenai fenomena dalam penelitian ini.

**Alat Analisis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:232). Analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 20.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan**

Adapun data responden berdasarkan posisi/jabatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<i>Customer Service</i>	12	15 %
<i>Teller</i>	14	17,5%
<i>Back Office</i>	33	41,3%
<i>Marketing Account Officer</i>	5	6,3%
<i>Credit Analyst</i>	9	11,3%
Lainnya	7	8,8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan posisi/jabatan diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan posisi *back office* sebanyak 33 orang.



**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Adapun data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SMA/SLTA	3	3,8%
Diploma (D3)	4	5%
Sarjana (S1)	72	90%
Megister (S2)	1	1,3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 72 orang.

**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Adapun data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	4	5%
1 – 2 Tahun	1	1,3%
2 – 3 Tahun	18	22,5%
> 3 Tahun	57	71,3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 57 orang.

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Data dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel gaji, upah lembur, dan bonus dengan jumlah responden 80 orang, dimana  $r_{tabel}$  *product momment* pada taraf signifikasi 0,05 untuk n 80 (80-2) adalah 0,2199.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,651	0,2199	Valid
	X1.2	0,770	0,2199	Valid
	X1.3	0,673	0,2199	Valid
	X1.4	0,628	0,2199	Valid
	X1.5	0,629	0,2199	Valid
Upah Lembur (X2)	X2.1	0,681	0,2199	Valid
	X2.2	0,686	0,2199	Valid
	X2.3	0,554	0,2199	Valid



Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.4	0,683	0,2199	Valid
	X2.5	0,580	0,2199	Valid
Bonus (X3)	X3.1	0,701	0,2199	Valid
	X3.2	0,779	0,2199	Valid
	X3.3	0,675	0,2199	Valid
	X3.4	0,665	0,2199	Valid
	X3.5	0,653	0,2199	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,674	0,2199	Valid
	Y.2	0,741	0,2199	Valid
	Y.3	0,681	0,2199	Valid
	Y.4	0,683	0,2199	Valid
	Y.5	0,603	0,2199	Valid

(Sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel yang digunakan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2199). Dengan demikian, butir-butir pertanyaan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi responden dalam mengisi kuesioner. Data dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ukuran	Keterangan
Gaji (X1)	0,694	0,60	Reliable
Upah Lembur (X2)	0,630	0,60	Reliable
Bonus (X3)	0,734	0,60	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,703	0,60	Reliable

(Sumber: data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable*.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.



Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,01714098
	Absolute	0,055
Most Extreme Differences	Positive	0,055
	Negative	-0,052
Kolmogorov-Smirnov Z		0,494
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,968

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,968 > \text{Alpha} (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menyatakan bahwa variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas (korelasi antar variabel independen). Dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai  $VIF < 10$  dan  $\text{tolerance} > 0,1$ .

Tabel 8 Hasil Uji Multikolieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,852	1,469		1,261	0,211		
1 Gaji	0,304	0,109	0,306	2,777	0,007	0,315	3,175
Upah Lembur	0,155	0,092	0,155	1,688	0,095	0,450	2,223
Bonus	0,449	0,119	0,449	3,786	0,000	0,271	3,688

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai  $\text{tolerance} > 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menyatakan bahwa variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen  $> 0,05$ .



Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,507	0,868		-0,584	0,561
1 Gaji	0,034	0,065	0,106	0,528	0,599
Upah Lembur	0,031	0,054	0,095	0,563	0,575
Bonus	-0,003	0,070	-0,011	-0,050	0,960

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai probabilitas signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan uji *glejser* tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,852	1,469		1,261	0,211
1 Gaji	0,304	0,109	0,306	2,777	0,007
Upah Lembur	0,155	0,092	0,155	1,688	0,095
Bonus	0,449	0,119	0,449	3,786	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 10, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,852 + 0,304X_1 + 0,155X_2 + 0,449X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,852 dapat diartikan, jika variabel gaji, upah lembur, dan bonus diasumsikan tidak ada, maka produktivitas kerja tetap sebesar 1,852.
2. Koefisien regresi variabel gaji (X1) sebesar 0,049, artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaji sebesar 1% sementara variabel independen lainnya tetap, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,049.
3. Koefisien regresi variabel upah lembur (X2) sebesar 0,155, artinya apabila terjadi peningkatan variabel upah lembur sebesar 1% sementara variabel independen lainnya tetap, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,155.



4. Koefisien regresi variabel bonus (X3) sebesar 0,449, artinya apabila terjadi peningkatan variabel bonus sebesar 1% sementara variabel independen lainnya tetap, maka produktivitas kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,449.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,852	1,469		1,261	0,211
1 Gaji	0,304	0,109	0,306	2,777	0,007
Upah Lembur	0,155	0,092	0,155	1,688	0,095
Bonus	0,449	0,119	0,449	3,786	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167  $df = n-k-1$  (80-3-1) yaitu 76 dan  $Alpha$  0,05, maka hasil uji parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1.  $H_1$ : gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaji diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,777  $>$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167, dan nilai signifikansi 0,007  $<$  0,05, sehingga disimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh positif, artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2.  $H_2$ : upah lembur berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel upah lembur diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,688  $<$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167, dan nilai signifikansi 0,095  $>$  0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel upah lembur tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh positif lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , artinya upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.  $H_3$ : bonus berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bonus diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,786  $>$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167, dan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05, sehingga disimpulkan bahwa variabel bonus berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh positif, artinya bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	200,256	3	66,752	62,071	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	81,731	76	1,075		
Total	281,988	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Bonus, Upah Lembur, Gaji

Berdasarkan hasil uji F Tabel 12 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 62,071  $> F_{tabel}$  sebesar 2,33 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji, upah lembur, dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Uji Koefisien Korelasi (Uji R)**

R adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin kuat, dan jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843 <sup>a</sup>	0,710	0,699	1,037

a. Predictors: (Constant), Bonus, Upah Lembur, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 13 menunjukkan nilai koefisien R sebesar 0,843 atau 84,3%. Nilai interpretasi koefisien korelasi 0,80 – 1,000, berarti sangat kuat. Hal ini, berarti ada hubungan yang sangat kuat antara gaji, upah lembur, dan bonus terhadap produktivitas kerja.

**Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

R Square (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843 <sup>a</sup>	0,710	0,699	1,037

a. Predictors: (Constant), Bonus, Upah Lembur, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*



*Square* sebesar 0,699. Hal ini menunjukkan bahwa gaji, upah lembur, dan bonus mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 69,9%. Sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibuktikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat disusun beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Hal ini karena sistem penggajian perusahaan dilaksanakan dengan baik dan benar, salah satunya ialah sebagian besar telah memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga memberikan pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Hal ini karena sering melakukan kerja lembur membuat karyawan kelelahan dan berdampak pada kondisi fisik karyawan, sehingga upah lembur bukan merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Hal ini karena bonus yang diberikan perusahaan memberikan kepuasan, serta memotivasi karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda lebih giat bekerja untuk mencapai target. Semakin besar bonus yang diberikan, semakin meningkat produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, upah lembur, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pemberian gaji, upah lembur, dan bonus secara bersama-sama, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, adapun beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, yaitu:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel gaji dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Oleh karena itu, PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda diharapkan terus menjaga dan mempertahankan gaji dan bonus karyawannya.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel upah lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda. Oleh karena itu, PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda diharapkan untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi sistem pemberian upah lembur terutama untuk jam kerja lembur karyawan sehingga dapat memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT BPD Kaltim Kaltara KCU Samarinda.



3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih objek bidang yang serupa dengan referensi dari peneliti terdahulu. Hal ini dimaksudkan guna mempermudah identifikasi masalah serta memperoleh hasil penelitian yang lebih spesifik. Dalam artian, mempermudah perbandingan hasil penelitian dengan peneliti terdahulu dalam konteks yang sama.
4. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain diluar imbalan/balas jasa dalam bentuk finansial (berupa uang) yang berkaitan dengan produktivitas kerja, seperti sikap mental dan kemampuan fisik. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, E. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif - Bonus - THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun - Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: ForumSahabat.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R. & Simarmata, R. 2007. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI).
- Febrian, W.D., Diwyartha, N.D.M.S., Pratama, I.W.A., Eddy, I.W.T., Ruswandi, W., Jaenab, Purba, R.R., Sariyani, N.L.P., Hadawiah, Sani, A., Kusumayadi, F., Afandi, A. & Sarjana, S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Tangah Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kurdi, M., Rustam, T.A., Sari, A.P., Julyanthry, Handayani, K., Hutar, A.N.R., Mujiburrahmad, Priyantono, P., Wisda, R.S., Vadhillah, S., Pujiastutik, A., Basalamah, I., Badrianto, Y. & Trisnadewi, N.K.A. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Kurniati 2019. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan. *Skripsi*.
- Lamain, R.A., Kalangi, J.A.F. & Mukuan, D.S. 2022. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia. *Journal of Produktivity*, 3: 246–251.
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simarmata, Y. 2013. Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Skripsi*.
- Sugiyono 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Ke-3 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

