

## **PENGARUH GAJI DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM BANJARMASIN**

(THE EFFECT OF SALARY AND BONUS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF  
PT. TELKOM BANJARMASIN)

Putri Permata Sari<sup>1</sup>, Nurhikmah<sup>2</sup>, Alfiannor<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>STIMI Banjarmasin  
E-mail: putripermatasari260701@gmail.com

### **Abstract**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin. Serta mengetahui bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin. Mengetahui gaji dan bonus berpengaruh simultan terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan: Gaji yang di terapkan pada PT. Telkom Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah baik, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil kinerjanya. Penerapan bonus yang sudah baik, perusahaan agar tetap dapat mempertahankan pemberian bonus terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan bonus terhadap karyawan yang membuat karyawan lebih produktif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan apabila perusahaan ternyata tidak mampu memberikan gaji dan upah yang lebih baik kepada karyawan, sebaiknya perusahaan secara terbuka memperlihatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami kemampuan perusahaan saat ini dalam memberikan gaji maupun upah kepada karyawannya.

**Kata Kunci :** *Gaji, Bonus dan Kinerja*

### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine whether salary has a significant effect on the performance of employees at PT Telkom Banjarmasin. Additionally, it aims to identify whether bonuses significantly affect employee performance at PT Telkom Banjarmasin and whether salary and bonuses have a simultaneous effect on employee performance at PT Telkom Banjarmasin. The population in this study consists of 40 employees of PT Telkom Banjarmasin. The sampling technique used in this research is total sampling, which means the*

*sample size is equal to the population size. Total sampling was chosen because the population is fewer than 100. Therefore, the sample size in this study is 40 employees of PT Telkom Banjarmasin. Based on the results of this study, it can be concluded that the salary system implemented by PT Telkom Banjarmasin in improving employee performance is already good. Therefore, the company should provide salaries and wages in accordance with employee performance outcomes. The implementation of bonuses is also considered good; thus, the company should maintain the practice of awarding bonuses to employees with outstanding performance and consider increasing bonuses to encourage employees to be more productive, ultimately leading to optimal performance. Furthermore, if the company is unable to provide better salaries and wages to its employees, it is suggested that the company transparently disclose its profits to employees. This aims to help employees understand the company's current financial capability in providing salaries and wages.*

**Keywords:** *Salary, Bonus, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja positif pegawai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak efektif, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2016), adalah hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Syamsir (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang berlaku. Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan akan semakin termotivasi jika mereka mendapatkan imbalan yang memuaskan. Kompensasi, berupa gaji dan tunjangan, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Di PT. Telkom Banjarmasin, terdapat 40 karyawan dengan distribusi 26 laki-laki dan 14 perempuan. Dari total karyawan, 26 adalah pegawai tetap dan 14 pegawai tidak tetap. Gaji dan bonus yang diterima oleh pegawai bervariasi berdasarkan jabatan, dengan manajer menerima gaji tertinggi dan office boy menerima gaji terendah. Gaji tetap, seperti yang diterima oleh karyawan PT. Telkom Banjarmasin, memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan upah harian. Selain gaji, bonus dan tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja jika dianggap adil dan kompetitif. Program kesejahteraan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun, di PT. Telkom Banjarmasin, meski ada perhatian terhadap karyawan, kepuasan kerja masih rendah karena kompensasi sering tidak sesuai jadwal. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak puas, yang dapat menurunkan komitmen dan memengaruhi produktivitas serta loyalitas mereka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaji**

Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Hal ini ditunjuk untuk membayar karyawan. Gaji mengacu pada pendapatan individu melalui pekerjaan. Hubungan pertukaran ada antara karyawan dan perusahaan, dan seorang karyawan memperdagangkan tenaga kerja atau pengetahuannya dengan perusahaan dengan imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu (Ouchi, 2018:22).

### **Bonus**

Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Menurut Kasmir (2021:241) bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Mubarak (2017:103) bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja. Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan

### **Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Fahmi (2016:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Widodo (2018:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Edison (2018:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Banjarmasin yang beralamat di Karang Mekar Kecamatan. Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan 70236

## Populasi dan Sampel

Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh sample karyawan pada PT.Telkom Banjarmasin yang berjumlah 40. Menurut Sugiyono (2016:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian yang dilakukan pada PT. Telkom Banjarmasin menggunakan Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT. Telkom Banjarmasin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisa Data

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Program SPSS 24. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel Independen | Koefisien Regresi    | t hitung | Sig   | Keterangan             |
|---------------------|----------------------|----------|-------|------------------------|
| Gaji                | 0.218                | 2.831    | 0.007 | Berpengaruh Signifikan |
| Bonus               | 0.457                | 2.932    | 0.006 | Berpengaruh Signifikan |
| Konstanta           | : 16.521             |          |       |                        |
| F hitung            | : 54.131 (Sig 0.000) |          |       |                        |
| F tabel             | : 2.829              |          |       |                        |
| t tabel             | : 1.684              |          |       |                        |
| R                   | : 0.863              |          |       |                        |
| R Square            | : 0.745              |          |       |                        |

Sumber: Data diolah. 2024

Dari data diatas, secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut :

$$Y = 16.521 + 2.831X_1 + 2.932 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Bonus

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada regresi adalah sebesar 16.521 dapat diartikan apabila semua variabel independen (gaji dan bonus) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah nilai kinerja sebesar 16.521.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel gaji (X1), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaji (X1) sebesar 2.831 satuan, akan berdampak pada kinerja (Y) sebesar 2.831 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel bonus (X2), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel bonus (X2) sebesar 2.932 satuan, akan berdampak pada peningkatan kinerja (Y) sebesar 2.932 satuan.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Uji Tstatistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap kinerja (Y) adalah dengan menggunakan uji t pada Level of Confidence sebesar 95% atau ( ) = 5%. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel gaji dan bonus, terhadap kinerja (Y).

Tabel 2 Hasil perhitungan t hitung

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |            | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 16.521                      | 3.159      |                           | 5.230 | .000 |                         |       |
|                           | Gaji (X1)  | .218                        | .077       | .441                      | 2.831 | .007 | .283                    | 3.531 |
|                           | Bonus (X2) | .457                        | .156       | .457                      | 2.932 | .006 | .283                    | 3.531 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaji (X1), memiliki nilai t hitung sebesar 2.831 lebih besar dari t tabel 1.684 dan apabila dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.007 ternyata lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 berdasarkan data tersebut dapat dikemukakan bahwa H1 diterima artinya variabel gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin.

2. Variabel bonus (X2), memiliki nilai t hitung sebesar 2.932 lebih besar dari t tabel 1.684 dan apabila dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.006 ternyata lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 berdasarkan data tersebut dapat dikemukakan bahwa H2 diterima artinya variabel bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung Hasil dan Pembahasan.

Tabel 3 Hasil Perhitungan F hitung

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3589.578       | 2  | 1794.789    | 54.131 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1226.797       | 37 | 33.157      |        |                   |
|       | Total      | 4816.375       | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Bonus (X2), Gaji (X1)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 54.131 lebih besar dari f tabel 2.839 sedangkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu gaji dan bonus berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin. Dengan demikian H4 diterima artinya gaji dan bonus secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin

## Uji Dominan

Koefisien beta digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indenpen yaitu gaji dan bonus yang paling kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja.

Tabel 4 Coeficient Beta

| No | Variabel | Beta  |
|----|----------|-------|
| 1  | Gaji     | 0.441 |
| 2  | Bonus    | 0.457 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada rangkuman data nilai koefisien beta dari tiga variabel independen yaitu Gaji dan bonus yang nilainya paling tinggi/dominan adalah bonus, dengan demikian hipotesis penelitian H4: Bonus berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin, dinyatakan Diterima

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

Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .863 <sup>a</sup> | .745     | .732              | 5.758                      | 1.870         |

a. Predictors: (Constant), Bonus (X2), Gaji (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan memperhatikan model summary statistik, yang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Nilai R dengan nilai sebesar 0.863 atau 86.3% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel gaji (X1), bonus (X2), dengan variabel kinerja (Y). Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada di antara 0,75 sampai dengan 1.00 (berdasarkan tabel intepretasi r).
2. Kuat lemahnya hubungan dua variabel ditunjukkan oleh nilai Pearson Correlation (R) dimana nilai secara umum dibagi menjadi sebagai berikut:  
0.0 – 0.25: korelasi sangat lemah  
0.25 – 0.50: korelasi moderat  
0.50 – 0.75: korelasi kuat  
0.75 – 1.00: korelasi sangat kuat
3. Nilai R Square dengan nilai 0,745 adalah R kuadrat, yang menunjukkan bahwa variabel independent yang diambil dalam penelitian ini memiliki tingkat hubungan dengan variabel dependen sebesar 74.5% sehingga selebihnya sebesar 25.5% adalah variabel-variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.
4. Nilai Adjusted R Square model regresi ini adalah sebesar 0,732 yang menunjukkan bahwa variasi atau naik-turunnya Variabel Dependen (Y) dipengaruhi oleh Variabel Independen (X) sebesar 73.2%.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Banjarmasin

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah gaji berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, gaji (X1), memiliki nilai t hitung sebesar 2.831 dengan tingkat signifikan sebesar 0.007. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji (X1) terbukti mempengaruhi kinerja PT. Telkom Banjarmasin (Y), dimana nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ( $2.831 > 1.684$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,007 < 0,05$ ). Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada pekerja untuk layanan atau pekerjaan yang dilakukan. Gaji dihitung secara mingguan, bulanan, atau tahunan. Hal ini ditunjuk untuk membayar karyawan. Gaji mengacu pada pendapatan individu melalui pekerjaan.



Hubungan pertukaran ada antara karyawan dan perusahaan, dan seorang karyawan memperdagangkan tenaga kerja atau pengetahuannya dengan perusahaan dengan imbalan uang atau manfaat yang dapat menyediakan kebutuhan dan perbaikan kehidupan bagi individu (Ouchi, 2018:22).

### **Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Banjarmasin.**

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah bonus berpengaruh terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, bonus (X2), memiliki nilai t hitung sebesar 2.932 dengan tingkat signifikan sebesar 0.006. Hal tersebut membuktikan bahwa bonus (X2) signifikan terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin (Y), dimana nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ( $2.932 > 1.684$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0.006 < 0,05$ ). Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Menurut Kasmir (2021:241) bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Mubarak (2017:103) bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja.

### **Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Banjarmasin**

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah gaji dan bonus berpengaruh simultan terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, memiliki nilai f hitung sebesar 54.131 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji (X1), bonus (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin (Y), dimana nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel ( $54.131 > 2.839$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat melalui pemberian kompensasi agar karyawan bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Widodo (2018:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Edison (2018:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan



yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik. Dipengaruhi oleh indikator antara lain: kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi pekerjaan.

### **Bonus berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin**

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini adalah bonus berpengaruh dominan terhadap kinerja PT. Telkom Banjarmasin. Berdasarkan nilai koefisien beta untuk variabel Bonus (X1) 0.457 memiliki angka yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Gaji (X2) 0.457. Sehingga bonus merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang hanya di berikan setahun sekali dengan syarat bonus hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama setahun fiskal yang telah berlalu karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang di peroleh perusahaan, dan bonus juga tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kinerja individu, perbedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah karena pada level bawah sistem penilaian prestasi kerja belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan perselisihan. Penelitian ini sejalan dengan Dinda Tamara (2021) yang menyatakan bahwa secara partial bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan. Secara partial tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telkom Kota Medan. Nilai Fhitung = 85,282 > Ftabel = 2,73 dan signifikansi 0,000 < 0,05, artinya variabel bonus dan tunjangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di PT. Telkom Kota Medan. Nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,686 artinya bahwa bonus dan tunjangan menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 0,686 atau 68,6%, sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. bonus lebih berpengaruh dari pada gaji, karena bonus yang ada di PT. Telkom Banjarmasin lebih besar dibandingkan gaji, bonus memiliki nilai nominal yang lebih tinggi dari pada gaji setiap bulannya. Tidak seperti gaji yang nominal setiap bulannya selalu sama.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penetapan gaji maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diberikan kepada PT. Telkom Banjarmasin
2. Bonus berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom

Banjarmasin. Maka dapat disimpulkan bahwa bonus yang diberikan sangat menarik bagi karyawan agar termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Gaji dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Hal ini berarti semakin tinggi gaji dan bonus, maka akan berdampak secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Banjarmasin serta pembagian gaji dan pemberian bonus dilakukan sesuai agar karyawan termotivasi dalam peningkatan kinerjanya.
4. Bonus berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin. Bonus yang ada di PT. Telkom Banjarmasin lebih besar dibandingkan gaji, bonus memiliki nilai nominal yang lebih tinggi dari pada gaji setiap bulannya. Tidak seperti gaji yang nominal setiap bulannya selalu bonus.

### Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan  
Bagi seluruh karyawan pada PT. Telkom Banjarmasin, dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
2. Bagi Perusahaan terhadap Evaluasi
  - a. Gaji yang di terapkan pada PT. Telkom Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah baik, oleh karena itu perusahaan sebaiknya memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan hasil kinerjanya.
  - b. Penerapan bonus yang sudah baik, perusahaan agar tetap dapat mempertahankan pemberian bonus terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan bonus terhadap karyawan yang membuat karyawan lebih produktif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
  - c. Perusahaan lebih memperhatikan jumlah gaji dan upah yang diberikan kepada karyawannya. Apabila perusahaan ternyata tidak mampu memberikan gaji dan upah yang lebih baik kepada karyawan, sebaiknya perusahaan secara terbuka memperlihatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memahami kemampuan perusahaan saat ini dalam memberikan gaji maupun upah kepada karyawannya.
3. Rekomendasi Bagi Peneliti yang Mendatang  
Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain tentang kinerja karyawan dan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat meneliti budaya kerja, komitmen, dan loyalitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agusli Rachmat. 2020. Sistem Pendukung Keputusan Bonus Tahunan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS. Medan: Sisfotek Global
- Akbar et al. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Batjo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Boy Sampurno. 2021. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>
- Dessler. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Indeks
- Dinda Tamara. 2021. Pengaruh Pemberian Bonus dan Tunjangan Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Telkom Kota Medan <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/download/4047/2910>
- Edison. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Enny. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Edytus. 2020. Hak Karyawan Atas Gaji. Jakarta: Pranita Offset
- Hairiah. 2021. Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ar Rohim Banjarbaru <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/7712/1/ARTICLE%20HAIRIAH.pdf>
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. 2019. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ike Ratnasari. 2020. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. <https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/53/0>
- Kasmir. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2018. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2019. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Maryadi. 2018. Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar <https://ejournal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/download/13/8>
- Marzolina, & Fitri, K. 2021. Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan DI PT. Vinsa Indosejahtera-Chevrolet Pekanbaru.



- Pekanbaru: Bumi Askara
- Rucky. 2019. Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Rozi Fatkhur. 2019. Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya)  
<http://repository.stiemahardhika.ac.id/960/>
- Rivai Zainal. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo
- Rizki Reinaldi Thanan. 2021. Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35563>
- Subekhi, Akhmad, dkk. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustakarya
- Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2019. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Soemarso. 2020. Akuntansi Suatu Pengantar. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia
- Sarwoto. 2021. Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wang. 2018. A Course in Fuzzy Systems and Control. United States of America: Prentice-Hall International.
- Widodo Suparno Eko, 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Weiss et.al. 2019. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota University of Minnesota.
- Yusuf Burhanudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga keuangan Syariah. Jakarta: Pustaka Pelajar