

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

Agus Susanto Naue
Universitas Ichsan Gorontalo
E-mail: lanitia0406@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Morale and the Provision Of Bonuses on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Gorontalo City 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. Sehat Indah Gorontalo City with a large effect of 0.966 or 96.6%. Partially, Morale has a positive and significant effect on the effectiveness of employees' work at UD. Sehat Indah Gorontalo City with a large effect of 0.435 or 43.5% and partial Provision of Bonuses giving a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Gorontalo city by 0.549 or 54.9%. there are variables that are not examined but have an effect that is equal to 0.034.

Keywords: *Morale, Provision of Bonuses, Work Effectiveness*

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 pegawai 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 0.966 atau 96.6%. secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.435 atau 43.5% dan pemberian bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah kota Gorontalo sebesar 0.549 atau 54.9%. terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.034.

Kata Kunci: *Semangat Kerja, Pemberian Bonus, Efektifitas Kerja*

PENDAHULUAN

Efektifitas kerja sangat 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 ketidakefektifan 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.

“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. 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”.

Faktor yang harus diperhatikan dalam upaya mendukung tercapainya efektifitas kerja yang diharapkan, salah satunya adalah memperhatikan 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.

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.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Alexander Leighteny (Nitisemio, 2010 : 160) adalah “sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik”. Menurut Siagian (2011: 57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”.

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 memmpunyai 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.

Pemberian Bonus

Sarwoto (2010:156) mengatakan “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”.

Jenis-jenis Bonus

Menurut Nawawi (2011;317) bahwa jenis-jenis bonus dapat dibedakan antara lain 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 karyawwan tanpa kecuali. Selain itu, Bonus Tidak Tetap umumnya hanya diberikan pada karyawan tertentu sseperti 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.

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

Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Bonus

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pemberian bonus antara lain (Sutrisno, 2011;202): Kondisi dan kemampuan dari perusahaan, Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan serta Keadaan ekonomi suatu negara

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. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers (2010;98) ada empat faktor yaitu: Karakteristik organisasi, Karakteristik Lingkungan, Karakteristik pekerja dan Kebijakan dan praktek manajemen.

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.

KERANGKA KONSEPTUAL

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan adalah semangat kerja karyawan serta adanya pemberian bonus. Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. 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.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2010:65) mengatakan bahwa 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 dilakukan pada UD Sehat Indah Kota Gorontalo. Terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari Variabel bebas yaitu Semangat Kerja (X_1) dan Pemberian Bonus (X_2), sedangkan Variabel terikat yaitu Efektivitas kerja karyawan (Y). Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada setiap responden sebagai alat pengumpulan data. Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1.

Tabel 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 perusahaan 2. Kemampuan, kreativitas karyawan 3. Keadaan ekonomi suatu Negara	Ordinal
Sumber X ₁ : Nitisemito, 2010 : 427 Sumber X ₂ : Sirait, (2012;202)			

Tabel 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)			

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

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

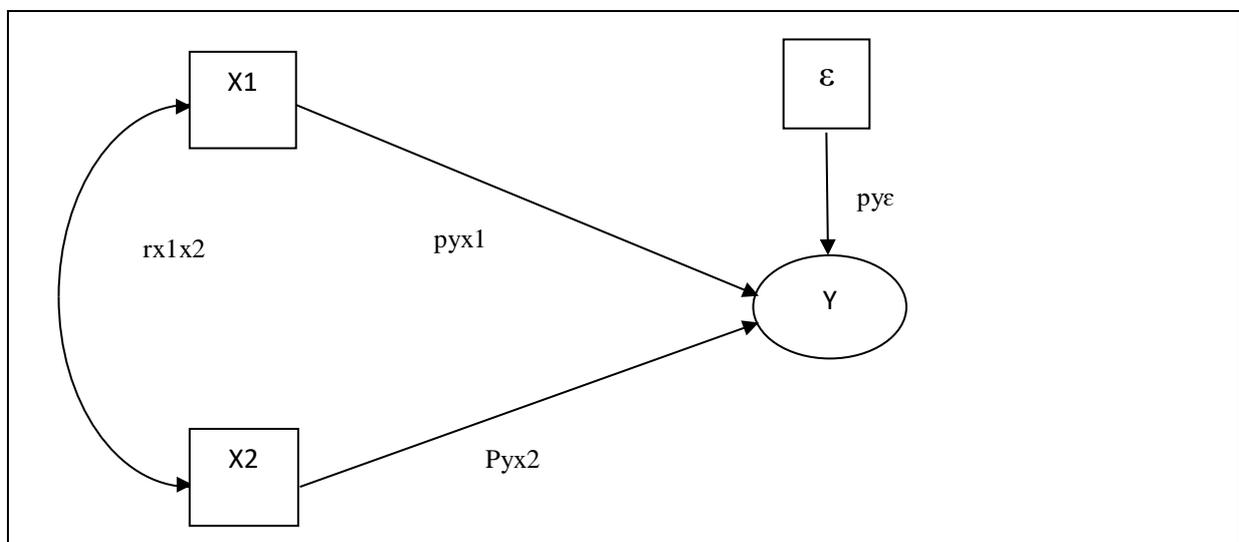
Konversi Data

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 digunakan dalam penelitian ini adalah *Method of Successive Interval* (MSI).

Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Semangat Kerja dan Pemberian Bonus terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji Analisis Jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis Jalur di gunakan 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 2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = P_{YX1} + P_{YX2} + P_{Y\epsilon}$$

Di mana :

X1: Semangat Kerja

X2: Pemberian Bonus

Y : Efektivitas Kerja

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

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 ($i = 1, 2,$)
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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

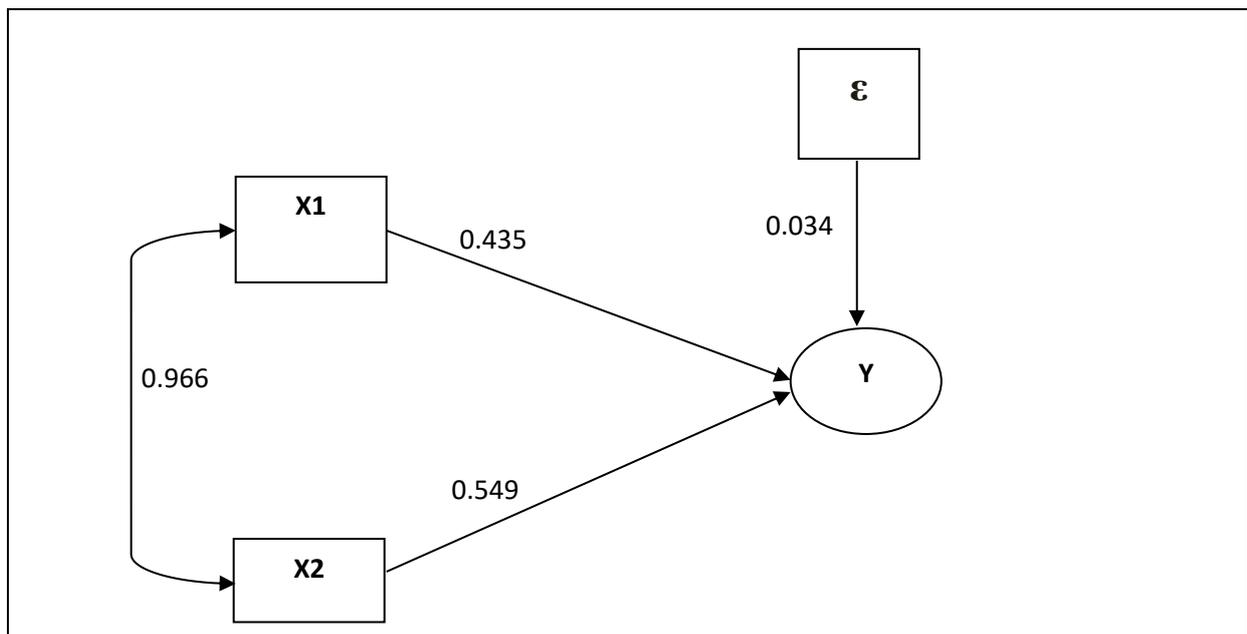
Analisis Data Statistik

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 (X_1) yang diukur terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja (X_1) secara langsung terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 0.435 atau 43.5 %, sedangkan variabel (X_2) sebesar 0.549 atau sebesar 54.9%, 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 0.549 atau 54.9 %.

Sedangkan ϵ = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,034 atau sebesar 3.4 %. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.966, ini berarti sekitar 96.6 % 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 0,034 atau 3.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut

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



Gambar 3. Path Analysis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Pemberian Bonus(X2) dengan nilai sebesar 0.549 atau 54.9% terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) pada UD Sehat Indah Gorontalo.

Pengujian Hipotesis

Semangat Kerja (X1), dan Pemberian Bonus (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y)

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 0.966%. 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 Kota Gorontalo **diterima.**

Semangat Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Perilaku Pemimpin (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dengan tingkat keterpengaruhan sebesar 0.435 atau 43.5% dengan nilai *probability sig* $0.043 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat Kerja (X₁) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan(Y) pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo **Diterima.**

Pemberian Bonus (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kabupaten 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 0.549 atau 54.9% dengan nilai *probability sig* $0.030 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberian Bonus (X₂) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kotai Gorontalo **Diterima.**

Korelasi Antar Variabel X

Korelasi Semangat Kerja (X1) dengan Pemberian Bonua (X2) sebesar 0.966 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi atau sangat Kuat antara variabel Semangat Kerja dengan Pemberian Bonus, dengan kategori sangat kuat atau sangat tinggi.

PEMBAHASAN

Pengaruh 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 Kota 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 Kota Gorontalo. Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Semangat Kerja dan Pemberian Bonus pada UD. Sehat Indah Kota 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 perilaku pemimpin yang terbuka terhadap setiap saran, masukan dan bahkan kritik yang disampaikan oleh para pegawai yang tujuan utamanya adalah demi memperbaiki apa yang dirasakan belum baik serta lebih meningkatkan lagi apa yang perlu ditingkatkan. Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003: 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 Veronica, 2016. Pengaruh perilaku kepemimpinan, Pembagian kerja, dan disiplin Terhadap efektivitas (studi pada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Telkom Manado). Hasil penelitian menjelaskan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial perilaku pemimpin dan pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas.

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

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). Berdasarkan hasil perhitungan dimana variabel

Semangat Kerja memiliki nilai yang rendah menunjukkan bahwa semangat kerja berhubungan erat dengan efektifitas kerja individu pegawai. Kondisi yang terjadi pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dari aspek semangat kerja telah memberikan suasana kerja yang baik sehingga mendorong naiknya tingkat efektifitas kerja yang diharapkan.

Pemberian bonus (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

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). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel Pembagian Kerja menunjukkan bahwa adanya kesadaran dari para Pegawai dengan semakin terbukanya proses Pemberian Bonus dalam organisasi untuk mendapatkan sebuah keputusan yang terbaik. Ketika proses pemberian bonus sesuai dengan tupoksi maka tingkat efektifitas kerja akan mengalami kenaikan pula. Selama ini praktek Pemberian Bonus di UD. Sehat Indah telah berjalan baik, ditunjukkan dengan capaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan sehingga meningkatkan efektifitas kerja para karyawan. Pembagian bonus yang baik dan terbuka akan lebih mendorong para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berusaha memberikan hasil kerja yang baik pula bagi organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Semangat Kerja (X₁) dan Pemberian Bonus (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Variabel Semangat Kerja (X₁) secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan(Y) UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Variabel Pemberian Bonus (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kota gorontalo

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.*
- Alwi, Syafaruddin, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, strategi keunggulan kompetitif, Edisi Pertama BPF. Jogjakarta.*
- A. M Sardiman 2011. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar: Bandung, Rajawali Pers.*
- Fahmi, 2010. *Manajemen.* PT. Gramedia Jakarta
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS.* Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gordon, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed Revisi.* BPF. Jogjakarta
- Griffin R, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Cipta Rineka Jakarta
- Hadari Nawawi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang Kompetitif,* Gajah Mada Univesity Press, Yogyakarta.
- HamalikOemar, 2010. *Kurikulum dan pembelajaran.* Jakarta: SinarGrafika.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Bumi Aksara
- _____,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Refisi.* Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Joseph Mundung, 2015. *Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan bahu.*

- Kusdi, 2010. *Manajemen Organisasi* MIPA UM. Malang.
- Magdalena, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara.2012. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Marzuki, 2011. *Manajemen Kinerja dan organisasi*. Balai Pustaka Jakarta
- Meicha Amalia Putri, 2017. *Jurnal Pengaruh semangat klerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan*.
- Moenir, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Tujuh*. Penrbit Alfabeta Bandung
- Munandar Ashar,2011. *Industri dan Organisasi*. Jakarta.
- 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
- Rivai, Veithsal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja grafindo
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja grafindo
- 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
- Silalahi Ulber, 2012. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung; Mandarmaju.
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- _____, 2012. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Penerbit STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Jakarta
- Sugiyono 2011. *Statistika Untuk penelitian*. Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sutarto, 2012. *Efektifitas Kinerja Organisasi*. PT. Cipta Rineka Jakarta
- Sutrisno Edi, 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.

Suprihanto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka. Karunika. Jakarta

Steers, 2010. *Management*. Penerbit BPFJ Yogyakarta

Tangkilisan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba empat Jakarta

Tohardi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. Ketiga*. PT. Cipta Rineka Bandung

Wahyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya*. BPFJ, Yogyakarta

Zef Rizal. 2016. *Jurnal Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan*.