

# PERANCANGAN SISTEM BONUS BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.KOSMINDAH WANGI DENGAN MERIT PAY SYSTEM

Margaretha Elly dan Sri Sulasminingsih

Fakultas Teknik UPN "Veteran" Jakarta

retha\_cwmuth@yahoo.com

---

## Abstract

*PT. Kosmindah Wangi is a company that sector in the manufacture of cosmetics. Compensation based on the minimum wage UMK (minimum wage Regen/City) which is a base salary plus bonus overtime, holiday allowances and bonuses annually equal 20% of a base salary of Rp.440.640,-. Therefore those employees who have a good performance is injustice in bonus, because they received bonuses equal by employees who have regular level. Other that the company hasn't done performance appraisal, with the performance appraisal (PA) rating scale method to design a new bonus system based on merit pay system. There is a difference of the new system when the employee gets A bonus score received by 25% of the basic salary is Rp.550.800,- the addition of a new bonus system for employees who have a very good performance, so the difference in bonus earned on a new system with the old system that is equal to Rp.110.160,-. Employees on the new system that has good performance gain with the B bonus score 20% of basic salary is Rp.440.640,-, so there is no difference gained from the new system and the old. C if the score gets a bonus of 15% received a base salary of Rp.330.480,- and D receive a bonus score 10%out of a base salary of Rp.220.320,- it can be seen that a reduction in the amount of the bonus from the old system to the new system, because the employee has less performance and aren't well.*

**Keywords:** Merit Pay System, Performance Appraisal, Rating Scale

---

## PENDAHULUAN

Penilaian kinerja adalah instrumen manajemen terkuat yang dimiliki organisasi agar kompetensi setiap pegawai tetap fokus dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Apabila sistem penilaian kinerja yang ditetapkan suatu perusahaan telah berdasarkan pada tujuan kinerja dan pengembangan karir, program pelatihan dan pengembangan, umpan balik dan imbalan maka akan menciptakan kinerja yang optimal karena telah memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi bagi pegawai yang dinilai.

Salah satu cara peningkatan prestasi kerja adalah dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat, sesuai dan adil dirasakan oleh karyawan. *Metode rating scale* (skala peringkat) merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. Sedangkan *Merit Pay System* merupakan suatu sistem pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja (kinerja) seseorang atau disesuaikan dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Konsep *merit pay system*, bahwa hasil penilaian

kinerja baik akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dibandingkan hasil penilaian kinerja kurang baik. *Merit* Sistem bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka karena makin baik kinerja mereka, makin tinggi pula imbalan yang diterima.

PT.Kosmindah Wangi adalah sebuah perusahaan yang sedang berkembang dari sebuah industri rumah tangga menjadi sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan kosmetik. Perusahaan tersebut belum melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya, sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bonus terhadap para karyawannya tidak sesuai dengan kinerjanya.

Bagi para karyawan yang mempunyai kinerja baik merasa ada ketidakadilan dalam pemberian kompensasi berupa bonus, karena bonus yang mereka terima sama dengan yang diterima oleh karyawan yang memiliki kinerja biasa. Apabila hal ini dibiarkan kemungkinan karyawan yang berkinerja baik merasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan dan dapat melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan yaitu memilih keluar dari perusahaan dan karyawan yang ada di

perusahaan hanya karyawan yang memiliki kinerja biasa, sehingga perusahaan dianggap kurang memiliki daya saing terhadap perusahaan lain, apabila dilihat dari segi SDM.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Pemahaman tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut pendapat Moses N.Kiggundu adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Adapun ruang lingkup yang menjadi bahasan MSDM menurut Bernadin & Russel meliputi: rancang organisasi, manajemen kinerja, *staffing*, pengembangan pegawai dan organisasi, sistem reward, tunjangan-tunjangan, pematuhan komunikasi dan relasi publik.

Penilaian Kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang, mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Penilaian kinerja untuk satu kurun waktu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat baik bagi organisasi. Berbagai metode yang dikenal dan banyak digunakan adalah Skala Penilaian (*rating scale*) merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja pegawai di masa lalu karena mudah mempersiapkannya, tidak mengalami kesukaran untuk mengisinya, serta dapat digunakan untuk menilai banyak pegawai. Penilaian kinerja ini sarat dengan evaluasi atas kinerja individual dengan skala dari terendah sampai tertinggi. Yang dievaluasi misalnya dalam hal segi kehandalan, inisiatif, output keseluruhan, sikap, kerja sama, kualitas kerja dan sebagainya. Kemudian dibuat derajat skala, misalnya dari buruk, cukup sampai sempurna yang tiap skala tersebut diberi skor.

Implikasi dari konsep *merit pay* bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih karyawan akan semakin tinggi kenaikan imbalannya.

Menentukan nilai rupiah dari setiap golongan gaji dan *rangeny*, proses ini mencakup:

- Menentukan nilai minimum dan maksimum, untuk dapat membedakan orang yang berprestasi baik dengan yang tidak dalam golongan yang sama, maka dipakai suatu batas minimum dan maksimum.
- Range tersebut dapat ditentukan berdasarkan titik tengah setiap golongan. Dalam penentuannya berkisar antara kurang lebih 5% sampai dengan 25%. Dalam hal persentase ini tidak ada suatu patokan yang mutlak.
- Biasanya persentase range untuk semua pekerjaan adalah sama. Akan tetapi karena nilai titik tengah adalah semakin besar, maka dengan sendirinya nilai range dalam rupiah juga semakin besar.
- Bahwasanya range untuk golongan gaji tinggi semakin besar dapat pula dibenarkan berdasarkan kenyataan bahwa perbedaan prestasi untuk pekerjaan yang bernilai tinggi lebih berarti daripada pekerjaan yang bernilai rendah. Oleh karenanya kenaikan gaji harus pula lebih berarti.
- Bila dalam pembagian golongan berdasarkan points dikehendaki lebar range yang sama, maka dapat dipakai rumus sebagai berikut:

Dimana:

LR = Lebar Range setiap golongan

Pt = Nilai point yang tertinggi

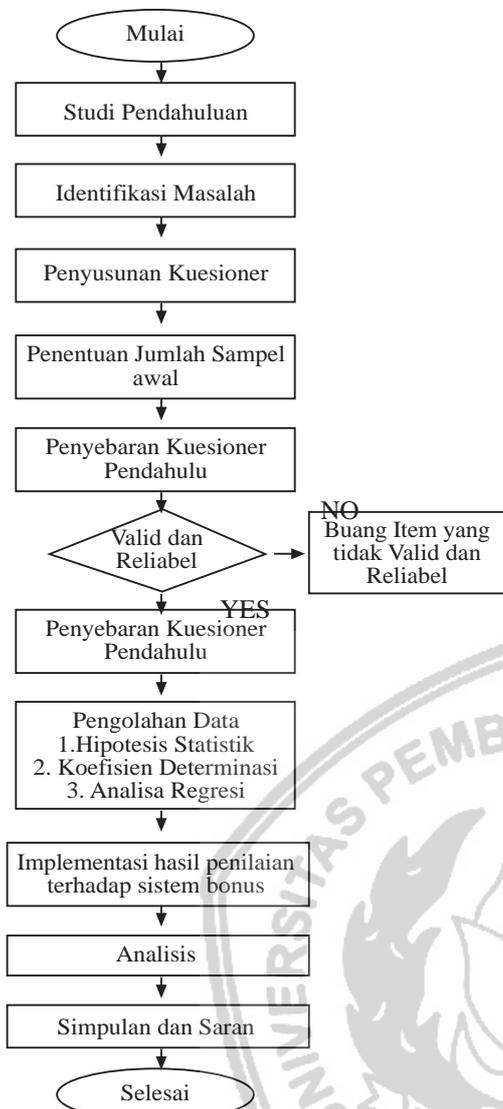
Pr = Nilai point yang terendah

G = Jumlah golongan yang dikehendaki

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari para responden berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada para karyawan PT.Kosmindah Wangi khususnya pada bagian operator.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang sudah tersedia. Data sekunder diperoleh dari perusahaan tentang gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, sistem penggajian, dan lain sebagainya.



Gambar 3.1 Flowchart Metodologi Penelitian

Tahap selanjutnya variabel yang telah valid di uji kembali untuk membuktikan kereliabilitasnya. Penentuan reliabilitas alat ukur akan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{(n-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2_t} \right]$$

- n = Banyaknya Butir Soal
- $\sigma^2_i$  = Varians Butir Soal
- $\sigma^2_t$  = Varians Skor Total

Interpretasi Koefisien Reliabilitas ( ) untuk uji reliabilitas

- a) 0,20 – 0,40 : Rendah
- b) 0,40 – 0,70 : Sedang
- c) 0,70 – 0,90 : Tinggi
- d) 0,90 – 1,00 : Sangat Tinggi
- e) 0,00 – 0,20 : Kecil

### Pengolahan Kuesioner Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner penelitian yang sebenarnya sebanyak 70 orang.

Tabel 4.5 Hasil Penilaian Kinerja Yang Didapat Operator

Total PA (Performance Appraisal)	Rata-rata PA (Performance Appraisal)	Jumlah Operator
10 – 18	1,0 – 1,8	0
18 – 25	1,8 – 2,5	16
25 – 33	2,5 – 3,3	37
33 – 40	3,3 – 4,0	17

Tabel 4.6 Hasil Point Kuesioner Kepuasan Kompensasi

### Hasil Point

Butir Pernyataan	TS Tidak	KS Kurang Setuju	S Setuju Setuju	SS Sangat Setuju
1	0	43	27	0
2	0	32	38	0
3	0	48	22	0
4	0	14	34	22
5	0	19	50	1
6	0	25	45	0
7	0	9	50	11
8	0	8	53	9
9	0	57	13	0
10	0	5	32	33

Dari hasil point kuesioner kepuasan kompensasi menunjukkan bahwa sebanyak 57 pegawai merasa kurang setuju dengan pernyataan yang ke-9

## PEMBAHASAN

### Pengolahan Kuesioner Awal

Uji validitas kuesioner penilaian kinerja dan kepuasan kompensasi menggunakan data sampel awal sebanyak 30, Uji validitas digunakan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

r = Koefisien Korelasi suatu butir/item

n = Jumlah sampel

x = Skor suatu butir/item

y = Skor Total

Item-item pada kuesioner ini dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Taraf kepercayaan yang digunakan adalah 99% untuk n =30, sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,463.

mengenai (Menerima bonus yang sesuai untuk pegawai yang berprestasi). Hal tersebut dikarenakan bonus yang diterima pegawai yang memiliki prestasi baik dengan yang biasa adalah sama yaitu sebesar 20% dari gaji pokok.

Dibawah ini adalah tabel hasil perhitungan kuesioner penilaian kinerja variabel (x) dengan kepuasan kompensasi variabel (y), yang kemudian dapat dilakukan teknik analisa data

Tabel 4.7 Hasil perhitungan variabel (x) dengan variabel (y)

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	X <sup>1</sup>	XY
1	29	29	841	841	841
2	25	21	625	441	525
3	28	28	784	784	784
4	33	31	1089	961	1023
5	26	24	676	576	624
6	26	27	676	729	702
7	31	28	961	784	868
8	33	31	1089	961	1023
9	24	23	576	529	552
10	30	33	900	1089	990
11	27	26	729	676	702
12	34	31	1156	961	1054
13	30	30	900	900	900
14	27	22	729	484	594
15	23	25	529	625	575
16	29	26	841	676	754
17	35	30	1225	900	1050
18	30	26	900	676	780
19	30	31	900	961	930
20	28	24	784	576	672
21	26	25	676	625	650
22	28	27	784	729	756
23	27	26	729	676	702
24	33	30	1089	900	990
25	34	26	1156	676	884
26	23	27	529	729	621
27	22	22	484	484	484
28	32	29	1024	841	928
29	31	30	961	900	930
30	23	23	529	529	529
31	26	27	676	729	702
32	29	31	841	961	899
33	33	30	1089	900	990
34	24	26	576	676	624

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	X <sup>1</sup>	XY
35	31	31	961	961	961
36	25	26	625	676	650
37	27	26	729	676	702
38	22	22	484	484	484
39	30	31	900	961	930
40	28	28	784	784	784
42	33	30	1089	900	990
43	33	30	1089	900	990
44	25	24	625	576	600
45	24	24	576	576	576
46	25	25	625	625	625
47	29	27	841	729	783
48	27	27	729	729	729
49	30	31	900	961	930
50	33	31	1089	961	1023
51	27	27	729	729	729
52	28	25	784	625	700
53	28	28	784	784	784
54	32	30	1024	900	960
55	32	32	1024	1024	1024
56	34	28	1156	784	952
57	28	27	784	729	756
58	33	28	1089	784	924
59	25	21	625	441	525
60	29	25	841	625	725
61	23	23	529	529	529
62	33	33	1089	1089	1089
63	28	26	784	676	728
64	34	31	1156	961	1054
65	33	30	1089	900	990
66	24	24	576	576	576
67	33	30	1089	900	990
68	28	2	784	784	784
69	23	25	529	625	575
70	28	27	784	729	756
Total	2007	1915	58437	53019	55496

### Teknik Analisis Data

#### Analisa Koefisien Korelasi

Yaitu untuk mengetahui hubungan antara pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan tentang kompensasi.

Rumus yang digunakan adalah:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{70(\sum 55496) - (2007)(1915)}{\sqrt{70(58437) - (2007)^2} \sqrt{70(53019) - (1915)^2}}$$

$$r = \frac{3884720 - 3843405}{\sqrt{(4090590) - (4028049)} \sqrt{(3711330) - (3667225)}}$$

r = Koefisien korelasi  
n = Jumlah responden  
x = Variabel Penilaian kinerja  
y = Variabel Kepuasan kompensasi

$$r = \frac{41315}{(250,08)(210,01)}$$

$$r = \frac{41315}{52519,30}$$

$$r = 0,786$$

### Hipotesis Statistik

Digunakan untuk menguji signifikansi atau tidak dari analisa korelasi maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Kriteria pengujian:

- Ho ditolak jika t hitung < t tabel
- Hi diterima jika t hitung > t tabel
- Tingkat signifikansi = 1%
- T tabel = 0,01/2, n-2= 0,005; 70-2 = 0,005 ; 68 = 2,617

Maka:

$$t_{\alpha} = \frac{0,787 \sqrt{70-2}}{\sqrt{1-0,787^2}}$$

$$= \frac{0,707(8,246)}{\sqrt{1-0,619}}$$

$$= \frac{6,49}{\sqrt{0,381}}$$

t hitung = 10,518

$$= \frac{6,49}{0,617} = 10,518$$

### Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel (x) terhadap variabel (y), maka dihitung koefisien determinasi sebagai berikut:

$$kd = \frac{r^2 - Pr}{G}$$

kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

$$kd = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,78665)^2 \times 100\%$$

$$0,619 \times 100\%$$

$$61,9 \%$$

### Analisa Regresi

Analisa regresi adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh unttuk kedua variabel. Dimana dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + b(x)$$

Dimana:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{70(55496) - (2007)(1915)}{70(58437) - (2007)^2}$$

$$= \frac{3884720 - 3843405}{4090590 - 4028049}$$

$$= \frac{41315}{62541} = 0,661$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$= \frac{1915 - (0,661)(2007)}{70}$$

$$= \frac{588,373}{70} = 8,41$$

$$\hat{y} = a + b(x)$$

$$= 8,41 + 0,661$$

### Implementasi Hasil Penilaian Kinerja Terhadap Bonus

Konsep *merit pay* merupakan sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan dengan kinerja atau prestasi kerja (*performance*) karyawan. Perencanaan *merit pay* merupakan prosedur untuk membedakan bonus yang didasarkan kinerja yakni sistem kompensasi yang didasarkan bonus individual atau bonus yang diukur melebihi periode tertentu.

Cara pertama untuk implementasikan hasil penilaian kinerja yaitu dengan menghitung lebar range.

$$LR = \frac{Pt - Pr}{G}$$

Dimana:

LR = Lebar Range seup golongan

Pt = Nilai point yang tertinggi

Pr = Nilai point yang terendah

G = Jumlah golongan yang dikehendak

$$= 0,75 \quad LR = \frac{Pt - Pr}{G}$$

Setelah didapat nilai range didapat pula interval nilai untuk penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) PA.

Tabel 4.8 Score penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) PA

Interval Nilai PA	Kinerja Karyawan	Score PA	
		Huruf	Nilai (%)
1,00 - 1,75	Tidak Baik	D	10
1,76 - 2,50	Kurang Baik	C	15
2,51 - 3,25	Baik	B	20
3,26 - 4,00	Sangat Baik	A	25

## HASIL

### Karakteristik Responden

Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Pria	31	44%
Wanita	39	56%
Total	70	100%

Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
Kurang dari 20	2	3%
20 – 30	46	66%
30 – 40	20	28%
Lebih dari 40	2	3%
Total	70	100%

Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase
Kurang dari 1 thn	10	14%
1 – 5	34	49%
5 – 10	26	37%
Total	70	100%

### Kuesioner Penelitian

Kuesioner awal yang disebar kepada responden dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi tentang penilaian kinerja yang menjadi variabel (x), dan bagian kedua tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi menjadi variabel (y). Jumlah pernyataan untuk tiap kuesioner masing-masing sebanyak 10 pernyataan. Kuesioner awal dilakukan untuk diuji validitas dan reliabilitasnya sebanyak 30 orang.

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dan data kuesioner layak dilakukan penentuan jumlah penyebaran kuesioner penelitian yang sebenarnya untuk perhitungan analisa regresi, hipotesis statistik, dan koefisien deterministik.

Karena jumlah populasi operator pabrik di PT.Kosmindah Wangi kurang dari 100 orang tepatnya 70 orang, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Uji validitas kuesioner penilaian kinerja dan kepuasan kompensasi menggunakan data sampel awal sebanyak 30, dengan bantuan *Software Microsoft Excel*. Uji validitas digunakan rumus korelasi Product Moment.

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Kriteria Penilaian Kinerja

Kinerja	R	Kesimpulan
1. Menguasai pengetahuan pada pekerjaan	0,7354	Valid
2. Mampu memecahkan masalah dalam tugas	0,6849	Valid
3. Memiliki kerapian dalam bekerja	0,6574	Valid
4. Disiplin dalam menaati prosedur kerja	0,678	Valid
5. Datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	0,65	Valid
6. Hubungan dengan sesama pegawai selalu terjaga	0,4915	Valid
7. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan	0,524	Valid
8. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	0,6711	Valid
9. Memiliki pandangan untuk Berprestasi	0,7606	Valid
10. Pencapaian hasil pekerjaan dengan baik	0,7359	Valid

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kompensasi

Kinerja	R	Kesimpulan
1. Jumlah gaji yang diterima sesuai harapan	0,7382	Valid
2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0,6408	Valid
3. Perbedaan gaji dengan pekerja lain sudah sesuai dengan harapan	0,534	Valid
4. Bonus yang diterima sebanding dengan waktu kerja lembur	0,68	Valid
5. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan	0,697	Valid
6. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko	0,5682	Valid
7. Tunjangan yang diterima sesuai harapan	0,655	Valid
8. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0,6156	Valid
9. Menerima bonus yang sesuai untuk pegawai yang berprestasi	0,5419	Valid
10. Perusahaan memberikan gaji dengan baik dan tepat waktu	0,7698	Valid

Dapat dilihat bahwa hasil dari tiap butir pernyataan kuesioner penilaian kinerja dan kepuasan kompensasi adalah valid. Item-item pada kuesioner ini dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Taraf kepercayaan yang digunakan adalah 99% untuk  $n = 30$ , sehingga didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,463.

### Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya variabel yang telah valid di uji kembali untuk membuktikan kereliabilitasnya. Reliabilitas atau kehandalan merupakan petunjuk tentang kualitas suatu penelitian.

**Tabel 5.6** Hasil uji reliabilitas kriteria penilaian kinerja

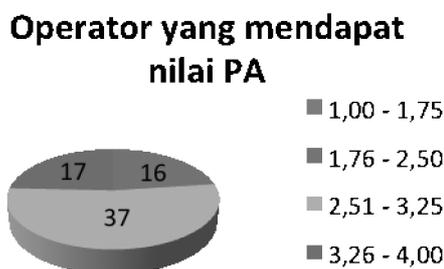
Kriteria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
$\sigma^2 i$	0,3264	0,2586	0,4782	0,323	0,478	0,5069	0,533	0,5069	0,4368	0,3506
$\Sigma \sigma^2 i$	4,1989									
$\sigma^2 t$	17,702									
$r_{11}$	0,8476									
Reliabilitas	Tinggi									

**Tabel 5.7** Hasil uji reliabilitas kuesioner kepuasan kompensasi

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
$\sigma^2 i$	0,2172	0,2575	0,1851	0,409	0,248	0,2483	0,299	0,1885	0,1195	0,5299
$\Sigma \sigma^2 i$	2,7023									
$\sigma^2 t$	11,137									
$r_{11}$	0,8415									
Reliabilitas	Tinggi									

### Hasil Kuesioner Kuesioner Penilaian Kinerja

Dibawah ini adalah chart hasil dari penilaian kinerja yang didapat oleh operator sebanyak 70 orang.



**Gambar 5.1** Chart Hasil Kuesioner Penilaian Kinerja

Sebanyak 17 operator mendapatkan nilai yang

berkisar antara 3,26 – 4,00, kemudian 37 operator mendapatkan nilai yang berkisar antara 2,51 – 3,25 dan 16 operator mendapatkan nilai yang berkisar antara 1,76 – 2,50. Sehingga dapat dilihat bahwa operator di PT.Kosmindah Wangi paling banyak memiliki kinerja baik karena mendapatkan nilai yang berkisar antara 2,51 – 3,25.

### Kuesioner Kepuasan Kompensasi

**Tabel 5.8** Hasil Point Kuesioner Kepuasan Kompensasi

Pernyataan	Hasil Point			
	TS	KS	S	SS
1	0	43	27	0
2	0	32	38	0
3	0	48	22	0
4	0	14	34	22
5	0	19	50	1
6	0	25	45	0
7	0	9	50	11
8	0	8	53	9
9	0	57	13	0
10	0	5	32	33

Hasil point Sangat Setuju (SS) paling banyak dipilih pada pernyataan yang ke-10 mengenai (Perusahaan memberikan gaji dengan baik dan tepat waktu) sebanyak 33 operator. Kemudian hasil point Setuju (S) paling banyak dipilih pada pernyataan yang ke-8 mengenai (Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan) sebanyak 53 operator.

Dan hasil point Kurang Setuju (KS) paling banyak dipilih pada pernyataan yang ke-9 mengenai (Menerima bonus yang sesuai untuk pegawai yang berprestasi) sebanyak 57 operator. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa belum adanya bonus yang sesuai untuk pegawai yang berprestasi atau pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sehingga diperlukan suatu rancangan sistem bonus yang berdasarkan penilaian kinerja atau prestasi kerja.

### Hasil Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis untuk menguji kuesioner penilaian kinerja (x) dengan kepuasan karyawan (y) tentang kompensasi sebagai berikut:

### Analisa Koefisien Korelasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi

diperoleh  $r = 0,786$  yang berarti memenuhi syarat dimana  $r =$  mendekati 1 (satu), maka dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$  terdapat hubungan positif dan kuat antara penilaian kinerja dengan kepuasan karyawan tentang kompensasi.

### Analisa perhitungan Hipotesis Statistik

Tolak  $H_0$  karena  $t$  hitung  $10,518 > t$  tabel  $2,617$  hal ini membuktikan adanya hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

### Analisa perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Dalam hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar  $61,9\%$  artinya bahwa variabel ( $y$ ) yang menggambarkan tentang kepuasan kompensasi dapat ditentukan oleh variabel ( $x$ ) yang menggambarkan penilaian kinerja sebesar  $61,9\%$  sedangkan sisanya  $38,1\%$  merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Analisa Perhitungan Regresi

Berdasarkan analisa regresi tersebut diketahui dengan demikian pengaruh antara penilaian kinerja ( $x$ ) dengan kepuasan karyawan tentang kompensasi ( $y$ ) berpengaruh sehingga bila terdapat kenaikan 1 (satu) skor kepuasan tentang kompensasi dapat menaikkan 1 (satu) nilai penilaian kinerja, sehingga menjadi nilai

### Implementasi Hasil Penilaian Kinerja Terhadap Bonus

Setelah didapat nilai range sebesar  $0,75$  didapat pula interval nilai untuk penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) PA. Kemudian ditentukan persentasenya jika mendapat nilai PA yang berkisar  $3,26 - 4,00$  mendapat score A dengan nilai  $25\%$ , score B maka nilainya  $20\%$ , score C maka nilainya  $15\%$  dan score D maka nilainya  $10\%$ .

**Tabel 5.9** Score penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) PA

Interval Nilai	Kinerja karyawan	Score PA	
		Huruf	Nilai (%)
1,00 - 1,75	Tidak Baik	D	10
1,76 - 2,50	Kurang Baik	C	15
2,51 - 3,25	Baik	B	20
3,26 - 4,00	Sangat Baik	A	25

Nilai PA yang didapat kemudian dijadikan dasar besarnya persentase dalam pemberian bonus. Sehingga bila gaji pokok sebesar Rp.2.203.200,- maka jumlah bonus yang didapat sebesar Rp550.800,- berdasarkan hasil penilaian kinerja

bila mendapat nilai atau score A, dimana jumlah bonus didapat  $25\%$  dari gaji pokok. Jadi jumlah gaji seluruhnya yang didapat adalah sebesar Rp.2.754.000,-

Bila mendapat score B, dimana jumlah bonus didapat  $20\%$  dari gaji pokok sebesar Rp.440.640,- Jadi jumlah gaji seluruhnya yang didapat adalah sebesar Rp.2.643.840,-. Score C jumlah bonus yang didapat  $15\%$  dari gaji pokok sebesar Rp.330.480,- jadi jumlah gaji seluruhnya Rp.2.533.680,-. Sedangkan score D mendapatkan bonus  $10\%$  dari gaji pokok yaitu sebesar Rp.220.320 sehingga jumlah gaji seluruhnya dari gaji pokok ditambah bonus PA sebesar Rp.2.423.520.

### KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah perancangan sistem bonus berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada PT.Kosmindah Wangi, maka dapat ditarik kesimpulan.

Penilaian kinerja karyawan PT.Kosmindah Wangi berpengaruh positif terhadap kepuasan kompensasi berupa bonus. Dengan demikian penilaian kinerja terhadap kepuasan kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapatkan penilaian terbaik, karena penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar dalam penyesuaian kompensasi berupa bonus berkaitan dengan siapa yang berhak menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk bonus.

Selama ini sistem kompensasi dalam bentuk bonus di PT.Kosmindah Wangi memberikan bonus kompensasi setiap tahunnya untuk para karyawan yang memiliki kinerja baik dengan yang memiliki kinerja biasa adalah sama yaitu  $20\%$  dari gaji pokok (Rp.2.203.200,-) sebesar Rp.440.640,-.

Dengan adanya penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) PA yang menggunakan metode rating scale dapat merancang sistem bonus baru berdasarkan merit pay system. Nilai PA yang didapat kemudian dijadikan dasar besarnya persentase dalam pemberian bonus.

Dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dari sistem lama dan baru dalam pemberian bonus. Sistem lama seluruh karyawan mendapat bonus yang sama rata sebesar  $20\%$  dari gaji pokok yaitu sebesar Rp.440.640,-. Dan sistem yang baru bila karyawan memiliki kinerja sangat baik dengan mendapatkan nilai atau score A maka bonus yang diterima sebesar  $25\%$  dari gaji pokok yaitu Rp.550.800,-. Selisih yang didapat dari sistem baru dan lama yaitu sebesar Rp.110.160,- terjadinya penambahan bonus pada sistem baru untuk pegawai

yang memiliki kinerja sangat baik sebesar Rp.110.160,-.

Kemudian sistem baru karyawan yang mendapat score B maka bonus yang diterima 20% dari gaji pokok yaitu Rp.440.640,-, sehingga tidak ada selisih yang didapat dari sistem baru dan lama untuk pegawai yang memiliki kinerja baik. Bila mendapat score C bonus yang diterima 15% dari gaji pokok sebesar Rp.330.480,- dan score D bonus yang diterima 10% dari gaji pokok sebesar Rp.220.320,- sehingga dapat dilihat bahwa terjadi pengurangan jumlah bonus dari sistem lama dengan sistem yang baru. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki kinerja yang kurang dan tidak baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anto Dajan. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Cetakan ke-8. Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta.

Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama*. CAPS ( Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta.

Pranoto, Suryo, 2005. Skripsi: *Analisa Pengaruh Sistem Penilaian Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Di PDAM Sanita Tirta Prayoga, UPN"V" Jakarta*.

Sjafri Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan ke-3. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.

Sondang P.Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-16. Penerbit PT.Bumi Aksara: Jakarta.

Waskito, Bayu, 2012. Jurnal: *Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif Finansial Berdasarkan Kompetensi pada CV. Agronas Gizi Food Batu, Teknologi Industri Pertanian FTP-UB*.