

**PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA
TENAGA MARKETING UNIT MIKRO BANK BRI
KANTOR CABANG SAROLANGUN JAMBI**



SKRIPSI OLEH

MUHAMMAD ALFARIS

01011181722011

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA TENAGA
MARKETING UNIT MIKRO BANK BRI KANTOR CABANG
SAROLANGUN

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Al Faris
NIM : 01011181722011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif skripsi.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua

: 28 Juni 2022



(Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.)
NIP. 196610221992032002

Tanggal

Anggota

: 15 Maret 2022



(Parama Santati, S.E., M. Kom)
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA TENAGA MARKETING UNIT MIKRO BANK BRI KANTOR CABANG SAROLANGUN JAMBI

Disusun oleh

Nama : Muhammad Alfaris

NIM : 01011181722011

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 1 Agustus 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 1 Agustus 2022

Ketua,



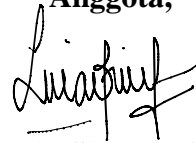
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



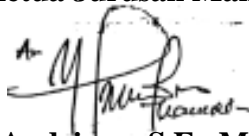
Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Alfaris
NIM : 0101181722011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Tenaga Marketing Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
Anggota : Parama Santati, S.E., M. Kom

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 1 Agustus 2022
Penulis,



Muhammad Alfaris
0101181722011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali” – HR Tirmidzi

Hidup bagaikan sebatang pohon lebat bunganya serta buahnya, walaupun hidup seribu tahun kalau tidak sholat tidak ada gunanya hidup didunia

(Muhammad AlFaris, 2022)

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK
DIRI SENDIRI, KEDUA ORANG TUA, KELUARGA BESAR, TEMAN-
TEMANKU, DAN ALMAMATERKU**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir. Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Tenaga Marketing Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Tenaga Marketing Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi. Dalam pembuatan penelitian ini mungkin banyak yang masih perlu disempurnakan, maka dari itu besar harapan saya sebagai penulis untuk bimbingannya serta kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Inderalaya, 1 Agustus 2022
Penulis,



Muhammad Alfaris
01011181722011

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak luput dari banyak kendala dan mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH S.W.T, terima kasih sudah menjadi tempat curhat dan mengadu yang paling menenangkan dan terima kasih sudah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Bapak dan Ibuku tercinta Bapak Yufran dan Ibu Waryani. Terima kasih sudah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta yang luar biasa, motivasi, dan sudah mendoakan yang terbaik bagi anaknya selama ini baik masa perkuliahan ataupun penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Bapak Drs. H. Ahmad Widad, M.SC, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membimbing selama masa perkuliahan

8. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih sudah mengorbankan waktu, pikiran, kesabaran, untuk membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom, selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih sudah mengorbankan waktu, pikiran, kesabaran, untuk membimbing dan memberikan saran serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu yang bermanfaat dan pengalaman dalam masa perkuliahan.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Khususnya untuk Kak Helmi, Ibu Ambar, Kak Ijal dan Staf lainnya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. Ayukku Sindy Hafsanah, Julia Maya Sari dan Kakakku Defo Ardiansyah Putra, Ahmad Andriansyah. Terima kasih sudah bersedia membantu, memotivasi, dan mengajarkan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat Seperjuanganku Ferdy Hasan, Oki, Andy, Arief, Wili, Jauhari, Futhe serta Nopri. Terima kasih sudah menjadi sahabat selama masa perkuliahan ini begitu berkesan di hati saya yang memberikan warna, pengalaman, ilmu serta memberikan begitu banyak berbagi cerita susah,

senang kami lewatin bersama selama masa perkuliahan, sukses selalu buat kalian nanti kedepannya.

15. Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun. Terima kasih sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan kepada Pimpinan Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun serta Pegawai yang telah membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
16. Teman-Teman Manajemen 2017. Terima kasih sudah menjadi teman seperjuangan semasa perkuliahan, saling membantu, dan memotivasi.
17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Inderalaya, 1 Agustus 2022
Penulis,



Muhammad Alfaris
01011181722011

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Alfari
NIM : 01011181722011
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Tenaga Marketing Unit Mikro Bank Bri Kantor Cabang Sarolangun Jambi.

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses*nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Anggota



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA TENAGA MARKETING UNIT MIKRO BANK BRI KANTOR CABANG SAROLANGUN JAMBI

Oleh:
Muhammad Alfaris

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja tenaga marketing unit mikro Bank BRI kantor cabang Sarolangun Jambi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi menjadi sampel sehingga sampel penelitian ini sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa pemberian bonus berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga marketing unit mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi. Bagi pihak atasan BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi disarankan agar selalu melakukan evaluasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan pegawai yakni salah satunya adalah bonus yang tentunya dapat memengaruhi kinerja tenaga marketing BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi, baik berupa besaran bonus maupun hal-hal lainnya.

Kata Kunci: Bonus, Kinerja

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 196610221992032002

Pembimbing Skripsi 2



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE PROVISION OF BONUS ON THE PERFORMANCE OF MARKETING STAFFS OF THE MICRO UNIT OF BANK BRI SAROLANGUN JAMBI BRANCH OFFICE

By:
Muhammad Alfaris

This study aims to determine the effect of giving bonuses on the performance of the marketing staffs of the micro unit of Bank BRI at the Sarolangun Jambi branch office. The population of this study were all employees, amounting to 30 people. The sampling method in this study used a saturated sampling method (census) where all the population is the sample so that the sample of this study is 30 people. This study used primary data obtained through a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the giving of bonuses has a significant and significant effect on the performance of the marketing staffs of the micro unit of Bank BRI at the Sarolangun Jambi Branch Office. For the superiors of the BRI Sarolangun Jambi Branch Office, it is recommended that they always evaluate matters related to employee satisfaction, one of which is a bonus which of course can affect the performance of the marketing staff of the BRI Sarolangun Jambi Branch Office, both in the form of bonus amounts and other things.

Keywords: Bonus, Performance

Acknowledge,

Advisor I



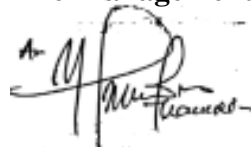
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP 196601221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 196312031989122001

Chairman of The Management Departement



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP 197509011999031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Alfaris
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 09 September 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Tambak Sari Rt 01 Bernai Kab. Sarolangun,
Jambi.
Alamat Email : alfarism328@gmail.com
Pendidikan Formal
TK : TK Pertiwi Lubuklinggau
Sekolah Dasar : SD Negeri 22 Lubuklinggau
SD Negeri 40 Sarolangun
SLTP : SMP Negeri 2 Sarolangun
SLTA : SMA Negeri 1 Sarolangun
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : Staf Ahli Porakrema (Pemuda Olahraga Kreatifitas
Mahasiswa) Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya 2017-2019



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	II
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	III
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR	VI
UCAPAN TERIMA KASIH	VII
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	X
ABSTRAK	XI
ABSTRACT	XII
RIWAYAT HIDUP	XIII
DAFTAR ISI	XIV
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	8
1.3 TUJUAN PENELITIAN	9
1.4 MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 LANDASAN TEORI	10
2.1.1 Teori Dua Faktor (<i>Frederick Herzberg</i>)	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Bonus	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.2 HUBUNGAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN	25
2.3 PENELITIAN TERDAHULU	26
2.4 KERANGKA PEMIKIRAN	32
2.5 HIPOTESIS PENELITIAN	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 RUANG LINGKUP PENELITIAN	34
3.2 RANCANGAN PENELITIAN	34
3.3 JENIS DAN SUMBER DATA	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data	35
3.4 POPULASI DAN SAMPEL	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA	36
3.6 UJI INSTRUMEN	37
3.6.1 Uji Validitas	37

3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 MSI (METODE SUKSESIF INTERVAL).....	37
3.8 TEKNIK ANALISIS DATA	38
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	38
3.8.3 Uji Hipotesis	39
3.9 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	42
4.1.1 Profil Perusahaan	42
4.1.2 Visi dan Misi Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Nilai Bank BRI	49
4.1.5 Tugas pokok BRI Kantor Cabang Sarolangun	51
4.2 HASIL PENELITIAN	51
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	51
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	55
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	62
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	64
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	66
4.3 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 KESIMPULAN	72
5.2 SARAN.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Perolehan Laba Bersih PT Bank Rakyat Indonesia	5
Tabel 1.2	Data Perbandingan Pemberian Bonus Tenaga <i>Marketing</i> Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Sebelum dan Setelah Pandemi Tahun 2020.....	6
Tabel 1.3	Data Target dan Realisasi Kerja Tenaga Marketing Unit Mikro Cabang Sarolangun 2018-2020	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1	Skala Pengukuran.....	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Usia Responden	52
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	53
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Status Responden.....	54
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bonus (X)	55
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Bonus (X)	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4. 11	Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	64
Tabel 4. 12	Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	65
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.14	Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Frekuensi Profil Responden.....	83
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	84
Lampiran 4. Data Korelasi (Variabel Bonus)	87
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi.....	90
Lampiran 7. Hasil Uji Signifikansi (Uji t) dan Analisis Regresi Linier Sederhana	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 telah mengakibatkan kompetisi yang sangat tinggi (*hypercompetition*), sehingga perusahaan atau organisasi harus terus memperbaiki kinerjanya agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Dalam aspek perasingan bisnis, dalam era sekarang perusahaan dituntut untuk menyediakan dan mempersiapkan berbagai hal untuk agar mampu bertahan pada persaingan bisnis yang tentunya akan semakin kompetitif. Dalam meningkatkan daya saing pasar, perusahaan tentu harus meningkatkan kinerjanya, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

Afandi (2018), menyatakan bahwa kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang karyawan menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang diembannya. Perusahaan atau organisasi tentunya harus memiliki strategi pemasaran yang unggul, sumber daya yang unggul, untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan di era ini adalah kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan (*circle*) usaha menjadi penuh ketidakpastian, persaingan yang semakin kompleks, dan selera konsumen yang juga cepat berubah. Hal ini seiring dengan perkembangan teknologi, derasnya arus informasi, dan pergeseran demografi.

Banyak hal yang perlu dipersiapkan oleh perusahaan untuk mendorong terciptanya kemajuan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia ini perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, agar juga dapat menghasilkan kinerja yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Menurut Bintoro dkk (2017) merupakan suatu ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan sumber daya agar mencapai efektifitas pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yakni karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak faktor penting, penentu keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tentunya perusahaan perlu mendapatkan karyawan berkompeten dan memiliki keahlian dan daya saing tinggi. Kunci utama keberhasilan suatu perusahaan adalah karyawan, sudah seharusnya karyawan diperhatikan secara khusus oleh perusahaan termasuk semua kebutuhannya. Dalam hal ini perusahaan tentunya perlu memperhatikan semua pemenuhan kebutuhan SDM atau karyawan. Hal ini guna meningkatkan kepuasan kerja, dan komitmen kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah kompensasi, dalam bentuk bonus. Pemberian kompensasi berupa bonus merupakan salah satu usaha dari perusahaan untuk membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2015), bonus adalah pembayaran yang dilakukan sekaligus sebagai pemenuhan sasaran kinerja dari karyawan. Sedangkan menurut Mubarok (2017), bonus adalah insentif individual sebagai imbalan yang diberikan sebagai balas jasa atas usaha dan kinerjanya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi seseorang dalam memilih tempat kerja pada perusahaan tertentu dibandingkan perusahaan lain. Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat tentunya akan menciptakan rasa puas karyawan atas pekerjaannya, dan akan memberikan kesan kerjasama yang baik pula terhadap perusahaan. Jika puas terhadap kompensasi yakni bonus kerjanya, karyawan akan semangat bekerja dan berusaha melakukan yang terbaik di setiap harinya (Simamora, 2015).

Sebaliknya, pemberian kompensasi yakni bonus yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan harapan karyawan akan memberikan prasangka buruk terhadap perusahaan. Karyawan cenderung menduga bahwa ada ketidakadilan dalam pemberian bonus. Ketidakpuasan terhadap bonus yang diberikan perusahaan dapat menjadi salah satu indikasi yang dapat menyebabkan sikap yang tidak baik yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung tidak peduli terhadap pekerjaan, melakukan pekerjaan secara tidak sungguh – sungguh dan sikap buruk lainnya. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap bonus yang diberikan perusahaan merupakan masalah yang sudah cukup umum adanya. Seperti yang kita ketahui karyawan atau SDM adalah penentu keberhasilan perusahaan. Apabila kinerja karyawan buruk akan berdampak pada kualitas, kuantitas, produktivitas kerja dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya kinerja karyawan yang baik akan memberikan nilai dan dukungan positif juga terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengemban pekerjaan (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Hirlak dkk (2018), kinerja karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektifitas yang ditampilkan pada titik mewujudkan tujuan bagi masing-masing individu. Kinerja karyawan adalah perilaku karyawan yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja, sebagaimana sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Berbicara mengenai pemberian bonus, pekerjaan yang tidak terlepas dari kata bonus adalah tenaga *marketing*. Seperti yang kita ketahui, tenaga *marketing* selalu mempunyai target dalam bekerja, untuk mendapatkan bonus yang akan diberikan perusahaan. Sama dengan tenaga *marketing* pada objek penelitian yang akan diteliti peneliti yakni tenaga *marketing* unit mikro bank BRI kantor cabang Sarolangun. Tenaga *marketing* ini ditargetkan dengan jumlah nasabah yang menabung di bank, semakin banyak nasabah yang didapat oleh tenaga *marketing*, tentunya karyawan akan mendapatkan bonus sesuai yang dijanjikan oleh perusahaan.

Berdasarkan survey awal peneliti pada beberapa karyawan *marketing* bank BRI cabang Sarolangun, terdapat keluhan yaitu ada pemotongan bonus selama masa Pandemi COVID-19 bagi karyawan *marketing* di unit mikro bank BRI cabang Sarolangun. Menurut beberapa karyawan, mereka seharusnya mendapatkan bonus full 100% dalam bonus pertiga bulan jika pencapaian minimal 93%, bonus laba dan bonus raport tahunan. Namun setelah pandemi, dilakukan pemangkasan bonus tenaga *marketing* sebanyak 50%. Hal ini sangat

disayangkan oleh tenaga *marketing* unit mikro bank BRI cabang Sarolangun. Beberapa karyawan yang diwawancarai merasa kecewa dan tidak puas terhadap bonus yang mereka dapat.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Perolehan Laba Bersih PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tahun 2017-2020

No.	Tahun	Jumlah Laba (Triliun)
1	2017	Rp. 29
2	2018	Rp. 32,4
3	2019	Rp. 34,37
4	2020	Rp. 18, 65

Sumber : Harian Bisnis Indonesia, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari data perolehan laba dalam empat tahun terakhir yakni 2017-2020, kemerosotan jumlah perolehan laba PT BRI jatuh pada tahun 2020. Terjadi penurunan jumlah laba yang diperoleh dengan angka yang cukup jauh dari Rp.34,37 Triliun menjadi Rp.18,65 Triliun. Hal ini menjadi salah satu penyebab terjadinya pemangkasan bonus pada tenaga *marketing* unit mikro bank BRI cabang Sarolangun. Tentunya dengan adanya pemangkasan bonus dapat berdampak pada kinerja karyawan, karyawan cenderung kurang bersemangat bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Namun berdasarkan survey pra penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan tenaga *marketing* unit mikro bank BRI cabang Sarolangun, bonus yang didapatkan oleh masing-masing karyawan memang sudah layak, dalam arti lain sudah sesuai ketentuan dan kesepakatan sebelumnya. Begitupun mengenai keadilan bonus juga sudah sesuai, dimana karyawan akan mendapat besaran bonus sesuai dengan target

marketing yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Namun karyawan juga merasakan selama pandemi sulit mendapatkan bonus yang sesuai harapan, dikarenakan sulit mencari nasabah pada era pandemi seperti ini sehingga karyawan sering kali tidak memenuhi target *marketing*. Besaran bonus masing-masing karyawan akan diberikan sesuai dengan kinerja atau target *marketing* yang dicapai oleh masing-masing karyawan, yang dikalkulasikan pada periode tertentu. Hal ini dapat dilihat pada perbandingan pemberian bonus tenaga *marketing* Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Tahun 2020 berikut :

Tabel 1.2 Data Perbandingan Pemberian Bonus Tenaga *Marketing* Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Sebelum dan Setelah Pandemi Tahun 2020

Jenis Bonus	Pemberian (bulan)	Ketentuan Besaran Bonus Sebelum Pandemi	Ketentuan Besaran Bonus Sesudah Pandemi
Tunjangan Kinerja 1	Maret	4x Gaji	2x Gaji
Tunjangan Kinerja 2	Juni	2x Gaji	1x Gaji
Tunjangan Kinerja 3	September	2x Gaji	1x Gaji
Tunjangan Kinerja 4	Desember	8x Gaji	2x Gaji

Sumber : *Bidang Keuangan unit mikro bank BRI cabang Sarolangun, 2020.*

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat pemangkasan bonus sebesar 50% terhadap bonus yang diberikan kepada tenaga *marketing* Unit mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun 2020. Hal ini dapat menjadi salah satu indikasi yang menyebabkan kinerja karyawan turun. Namun hal ini masih diperlukan uji penelitian lebih lanjut oleh peneliti. Selain fenomena dan permasalahan mengenai pemberian bonus pada tenaga *marketing* unit mikro bank BRI cabang Sarolangun, terdapat fenomena mengenai kinerja karyawan *marketing* yang menurun. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Kerja Tenaga Marketing Unit Mikro Cabang Sarolangun 2018-2020

No	Karyawan	Target per Tahun (dalam Milyar)	Realisasi Tahun 2018	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020
1	Marketing 1	12 M	12 M	8 M	6,2 M
2	Marketing 2	12 M	8 M	12,6 M	7,5 M
3	Marketing 3	12 M	12 M	13 M	4,8 M
4	Marketing 4	12 M	11 M	6 M	4,5 M
5	Marketing 5	12 M	8 M	8 M	6,1 M
6	Marketing 6	12 M	10 M	13 M	12 M
7	Marketing 7	12 M	13 M	12 M	6 M
8	Marketing 8	12 M	11 M	12 M	5,5 M
9	Marketing 9	12 M	10 M	13 M	11 M
10	Marketing 10	12 M	12 M	12 M	5 M
11	Marketing 11	12 M	12 M	12 M	6,5 M
12	Marketing 12	12 M	13 M	13 M	10 M
13	Marketing 13	12 M	11 M	9 M	5 M
14	Marketing 14	12 M	13 M	12 M	11 M
15	Marketing 15	12 M	13 M	12 M	9 M
16	Marketing 16	12 M	8 M	9 M	6,1 M
17	Marketing 17	12 M	10 M	13 M	11 M
18	Marketing 18	12 M	11 M	12 M	10 M
19	Marketing 19	12 M	13 M	12 M	12 M
20	Marketing 20	12 M	8 M	11 M	7 M
21	Marketing 21	12 M	12 M	13 M	8 M
22	Marketing 22	12 M	9 M	8 M	6 M
23	Marketing 23	12 M	13 M	11 M	11 M
24	Marketing 24	12 M	12 M	8 M	7 M
25	Marketing 25	12 M	12 M	12 M	12 M
26	Marketing 26	12 M	12 M	13 M	11 M
27	Marketing 27	12 M	13,5 M	12 M	9 M
28	Marketing 28	12 M	12 M	8 M	6 M
29	Marketing 29	12 M	12 M	9 M	6,6 M
30	Marketing 30	12 M	13 M	11 M	7 M

Sumber : Bidang Keuangan unit mikro bank BRI cabang Sarolangun, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian atau realisasi kerja karyawan terutama pada tahun 2020, berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan yang dalam hal ini karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan.

Penurunan kinerja atau realisasi kerja karyawan yang cukup signifikan adalah pada tahun 2020, mayoritas karyawan tidak dapat memenuhi target *marketing* yang telah ditetapkan perusahaan. Tenaga *marketing* diharuskan mencari nasabah sebanyak mungkin untuk dapat bergabung di bank BRI cabang Sarolangun. Banyak faktor yang tentunya dapat memengaruhi hal ini, salah satunya adalah kompensasi dalam hal ini yang difokuskan adalah bonus.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa insentif (bonus) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangi (2019), dengan hasil dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel insentif (bonus) tidak berpengaruh kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan (*gap*) antara kedua hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dan mengambil judul penelitian yakni : **“Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Kinerja Tenaga Marketing Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu : “Bagaimana Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Kinerja Tenaga *Marketing* Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi.”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja tenaga *marketing* Unit Mikro Bank BRI Kantor Cabang Sarolangun Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi peneliti serta memberikan pemikiran serta wawasan bagi peneliti yang selanjutnya khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan masukan terhadap perusahaan terkait sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan, terutama mengenai pemberian bonus, karena hal ini terkait dengan kinerja yang ditampilkan oleh tenaga *marketing* unit mikro bank BRI kantor cabang Sarolangun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Alfandi & Alkasawneh, (2016). *The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No.4.
- Amir, M, (2019). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Andi & Hufron, (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *E-Jurnal Riset Manajemen*.
- Asyari, A. & Edy, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Mega Aktiva Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol6 No.1*.
- Aziz. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung. *Jurnal BENEFIT Vol. 2 No.1*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Bintoro, & Puspa, N. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Chepkemoi, J. (2019). *Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County. Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol.20 No.3.
- Daniel, C.O. (2019). *Effects of Incentives on Employees Productivity*. Researchgate.
- Darma, P.S. dan Supriyanto (2017). *The Effect of Compensation on Satisfifaction and Employee Perfomances. Management and Economics Journal 1*, pp 69-78.
- Dian, K. (2017). *Pengaruh Insentif (Bonus) Terhadap Kinerja Karyawan (PT Gagak Perkasa Sulawesi)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 No.1.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di *Housekeeping Department* pada Hotel *Bintan Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools Vol.11 No.2*

- Ely, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, N.A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirtasari Binjai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, Vol. 2. No. 3.
- Fatah & Suhandini, (2019). The Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee Performance. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haedar. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif (Bonus) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, Vol 5, Nomor.1.
- Haeruddin (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 2, No.1*.
- Haeruddin. (2017). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis EMBA, 2019. Vol.2 No1*.
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University Press, hal.14
- Hasibuan, M. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hirlak, & Josh, T. (2018). *The Effects of Organizational Climate on the Employee Performances: The Mediating Role of Employees Creativity*. Pp 81-91.
- Hufron, & Jeffry, D. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *e – Jurnal Riset Manajemen*.
- Mangkuprawira, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi, Edisi Revisi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Maryadi. (2017). Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BANK SULSELBAR Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Gema Kampus, Vol.XI*.
- Maryadi. (2017). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Bahtera Inovasi*.
- Masilan, O. (2015). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Indah Jaya Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.19 No.2*.
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar, Vol. 6, No. 2, pp 59–73.
- Moehersono. (2015). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, E. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing. Bogor : Penerbit In Media.
- Priansa, J.P. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Ramli. (2016). *Skala Pengukuran Pada Proses Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ratnasari, & Nia, E. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN (Online) Vol.2, No.2*.
- Riyanto, & Habib, L. (2020). *The Effect of Incentives To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia. Journal of Research in Business and Management Vol.5*.
- Robbins, P.S. (2017). *Organizational Behavior. Seventeen Edition. England*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Setiawan, & Johan, F. (2018). *Dimension of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. Int, J. Civ Eng. Technology, pp 50-60*.
- Shalikhah, (2018). Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal EMBA, Vol.1 Nomor.3*.
- Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2015). *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyan, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sicpa Peruri Securink. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Syamsir, & Ferry, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management Vol.3 No.2*.
- Syaputra. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung). *Jurnal Equilibrium, Vol.2 No.3*.
- Tangi, J.K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV. Delita Raya Kota Batu. *Jurnal Agregat Vol.4 No.2*.
- Widhianingrum (2019). *The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol.2*.
- Yulianti, & Sita, S. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 18, No. 01*.
- Yumhi, & Vira,W. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung. *Jurnal E-Journal Studia Manajemen, Vo.3 No.3*.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Press.
- Yusuf & Asyari, (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Jurnal Mega Aktiva, Vol.6 Nomor.2*