

**PENGARUH MOTIVASI DALAM BENTUK PEMBERIAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN KREDIT PT BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) CABANG TOBELO**

***) Hernansi Biso, **)Jerrivan Ova**

***) , **) Prodi manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Halmahera**

***)bisohernansi555@gmail.com**

Abstract

The rapid development of the banking world requires existing banks to obtain quality human resources, to produce the expected human resources. One way to do this is to motivate human resources appropriately, including Bank Rakyat Indonesia, which provides bonuses to employees who provide productivity. good at work. Provision of bonuses given by the People's Bank of Indonesia to employees is based on the amount of funds collected by each employee. So that it can motivate employees to give their best productivity at work. Based on the measurement of employee productivity from 2012-2016, the results show that every year there is an increase in employee productivity at Bank Rakyat Indonesia. And the results of the regression analysis showed that the value of t arithmetic was $5.992 > t$ table 3.182, so H_0 was processed and h_a was received so that there was an effect of giving bonuses to the work productivity of Bank Rakyat Indonesia employees. 2.5% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, giving bonuses, productivity, employees

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat mengharuskan bank-bank yang ada mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan memotivasi sumberdaya manusia secara tepat. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan nasabah. Produktivitas dimulai dari kebutuhan nasabah dan berakhir pada persepsi nasabah. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup (a) ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan nasabah; (b) penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; (c) kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan nasabah, Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi nasabah bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi nasabah terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan

suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.

Harapan nasabah merupakan keyakinan sebelum menggunakan jasa yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas jasa tersebut. Untuk memotivasi sumberdaya manusia secara tepat digunakan motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, dan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dalam penelitian ini penulis menfokuskan pada motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui pemberian bonus.

Pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan tetap merupakan pemotivasian kerja yang bersifat fleksibel dan diukur dengan prestasi kerja, dimana pemberian bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan sifatnya tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu yang dialokasikan melalui keuntungan perusahaan, sampai saat ini pemberian bonus merupakan program yang bersifat berkesinambungan dan system yang tepat dalam memotivasi karyawan. Dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan kepada karyawan agar aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil

perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila sudah mulai dirasakan penurunan produktivitas, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, selanjutnya dicarikan pemecahan masalahnya agar masalah tersebut tidak berlarut-larut dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan kondisi obyektif pegawai dalam bekerja dan tampak ada hasil kerjanya. Oleh sebab itu, semakin tinggi produktivitas karyawan maka hasil kerjanya akan lebih efektif dan efisien, sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah, maka hasil kerjanya kurang menunjukkan efektivitas dan efisiensi.

Gejala penurunan produktivitas karyawan dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang terlihat kurang di perhatikan sehingga mutu pelayanan rendah, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai standar atau tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia menjadi aset utama pada sebuah perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung

pada Produktivitas sumberdaya manusia di dalamnya. Produktivitas sumberdaya manusia ditentukan oleh motivasi kerja “daya pendorong” yang menimbulkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bank Rakyat Indonesia merupakan Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti judul : “ *Pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Pemberian Bonus Terhadap produktivitas Karyawan Bagian Kredit PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tobelo* “.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalialia (

2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut. Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryono dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia (2001 : 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (1999 : 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau

yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika

para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2013 : 359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya

melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya. Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2013 : 373) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Yang dimaksud

Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Sondang P. Siagian (2016 : 269), dalam bukunya Manajemen sumberdaya manusia menegemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel.

2.4 Produktivitas

Produktivitas menurut Sinungan (2005) diartikan sebagai perbandingan antara nilai yang dihasilkan suatu kegiatan terhadap nilai semua masukan yang digunakan dalam melakukan kegiatan tersebut. Pada tingkat perusahaan produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi serta mengetahui seberapa optimal perusahaan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (input) dan menghasilkan output yang ditargetkan.

International Labour Organizations (ILO) yang dikutip dalam Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam produksi tersebut.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. (Sedarmayanti, 2001: 57)

Menurut Anoraga ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu (1) Pekerjaan yang

menarik (2) Upah yang baik (3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan (4) Etos kerja (5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik (6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan (7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi (8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi (9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja (10) Disiplin kerja yang keras

III.METODE PENELITIAN

Waktu dan lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Tobelo, PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Cabang Tobelo dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih Satu bulan

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu suatu cara yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan uji statistik.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian menggunakan metode studi pustaka yaitu meneliti data-data berupa dokumen Bank rakyat indonesia mengenai pemberian bonus dan jumlah karyawan bagian kredit.

Teknik Penarikan Sampel

Dari total 98 orang karyawan yang terbagi pada 2 cabang bank rakyat indonesia yang diambil sampelnya sebanyak 5 orang karyawan bagian kredit.

Analisa data

Untuk mengetahui produktivitas karyawan bank BRI maka digunakan rumus dibawah ini:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana :

P= produktivitas

O= jumlah dana yang dihimpun (output)

I= jumlah karyawan keseluruhan (input)

Setelah mengetahui produktivitas karyawan maka dilanjutkan dengan menganalisa hipotesis apakah motivasi dalam bentuk pemberian bonus mempengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan metode regresi sederhana dan korelasi.

$$Y = a + bX$$

Y= Produktivitas karyawan

X= Motivasi dalam bentuk pemberian bonus

a= bilangan konstan

b= koefisien regresi

nilai a dan b dihitung yaitu:

$$a = \frac{n(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa selama lima tahun 2012 – 2016 besarnya bonus yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk keseluruhan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Perkembangan Bonus karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Tobelo Tahun 2012 – 2016

| Tahun | Bonus (Rp) | Perkembangan (%) |
|-------|------------|------------------|
| 2012 | 20.525.000 | - |
| 2013 | 23.500.000 | 14,49 |
| 2014 | 30.000.000 | 27,65 |
| 2015 | 32.400.000 | 8,00 |
| 2016 | 35.300.000 | 8,90 |

Sumber Data : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Tobelo

Berdasarkan tabel 1 dapat diperlihatkan besarnya bonus yang dikeluarkan perusahaan selama lima tahun terakhir (2012-2016) pada tahun 2012 bonus yang dikeluarkan hanya Rp. 20.525.000,- kemudian mengalami peningkatan 14,49% ditahun 2013 atau naik menjadi Rp. 23.500.000,- pada

tahun 2014 bonus yang diberikan perusahaan mencapai Rp. 30.000.000,- atau meningkat sebesar 27,65%. pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 8,00% dibandingkan dengan tahun sebelumnya sedangkan pada tahun 2016 perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sebesar Rp. 35.300.000,- atau terjadi peningkatan sebesar 8.90% atau per. pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan perkembangan rata-rata jumlah bonus karyawan pertahunnya sebesar 11.80 % dimana bonus yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Tobelo kepada karyawannya sangat bervariasi sesuai dengan masa kerja dan jabatan karyawan tersebut.

Analisis Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu variabel penting untuk mengetahui keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dan pihak perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya dengan pemberian bonus. Tuntutan perusahaan terhadap kerja karyawan harus diikuti dengan pemberian balas jasa yang sebanding agar para karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Pamberian balas jasa yang sesuai akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Diharapkan pemberian balas

jasa oleh perusahaan harus sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan yang bersangkutan.

Konsep dasar produktivitas adalah rasio antara keluaran (output) dengan masukan (input).Demikian halnya dengan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Tobelo dimana produktivitas yang dimaksudkan adalah rasio antara jumlah keluaran (output) dalam hal ini nilai pemberian jasa dengan (input) banyaknya karyawan yang dipekerjakan.

Sumber Data : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Tobelo

| TAHUN | JUMLAH DANA YANG DIHIMPUN | JUMLAH KARYAWAN | PRODUKTIVITAS |
|-------|---------------------------|-----------------|---------------|
| 2012 | 183.573.000 | 4 | 45.893.250 |
| 2013 | 258.832.000 | 5 | 51.766.400 |
| 2014 | 293.721.000 | 5 | 58.744.200 |
| 2015 | 360.872.000 | 6 | 60.145.333,33 |
| 2016 | 399.745.000 | 6 | 66.624.166,67 |

Sumber: PT Bank BRI (Persero) Tbk,2017

Berdasarkan tabel 2 nampak komposisi karyawan pada PT. Bank rakyat indonesia cabang tobelo selama lima tahun yaitu tahun 2012 sebanyak 4 orang, selanjutnya pada tahun 2013 dan 2014 sebanyak 5 orang terjadi penambahan 1, sedangkan pada tahun 2015 – 2016 kembali terjadi penambahan karyawan sebanyak 1

orang sehingga jumlah akhir karyawan sampai tahun 2016 sebanyak 6 orang, sehingga perkembangan karyawan dalam posentase rata-rata yaitu 20,22 %. Dalam hubungannya dengan tabel 1 dan 2, maka besarnya produktivitas karyawan selama tahun 2012-2013 dapat ditentukan sebagai berikut :

$$2012 = \frac{183.573.000}{4} = 45.893.250$$

$$2013 = \frac{258.832.000}{5} = 51.766.400$$

$$2014 = \frac{293.721.000}{5} = 58.744.200$$

$$2015 = \frac{360.872.000}{6} = 60.145.333,33$$

$$2016 = \frac{399.745.000}{6} = 66.624.166,67$$

| | |
|------------|-----------|
| Multiple R | = 0,988 |
| R square | = 0,975 |
| F- ratio | = 118,413 |

Perhitungan produktivitas karyawan selama tahun 2012-2016 menunjukkan peningkatan yang berfluktuasi setiap tahunnya.Hal ini disebabkan karena presentase peningkatan pendapatan lebih besar dibandingkan dengan presentase peningkatan jumlah karyawan.

Untuk lebih jelasnya produktivitas karyawan berdasarkan hasil perhitungan

| Tahun | Pendapatan | Perkembangan | |
|-------|---------------|--------------|-------|
| | | Rupiah | (%) |
| 2012 | 45.893.250 | - | - |
| 2013 | 51.766.400 | 5.873.150 | 12,79 |
| 2014 | 58.744.200 | 6.977.800 | 13,47 |
| 2015 | 60.145.333,33 | 140.133,33 | 0,23 |
| 2016 | 66.624.166,67 | 6.478.833,34 | 10,77 |

Presentase peningkatan produktivitas

| Variabel bebas | Koefisien Regresi | t-hitung | t-tabel | Signifikan |
|---------------------|-----------------------|----------|---------|------------|
| Produktivitas Bonus | 20353518,169 1,280 | 5,992 | 3,182 | 0,009 |

karyawan terbesar terjadi pada tahun 2014 yaitu 13,47 % dengan nilai kenaikan produktivitas sebesar 6.977.800. melalui data diatas maka dilakukan perhitungan analisis regresi diperoleh hasil :

sebesar Rp. 58.744.200 sedangkan persentase terkecil bahkan terjadi penurunan pada tahun 2015 yaitu 0,23 %

Pengaruh Motivasi Melalui Pemberian Bonus terhadap Produktivitas Karyawan

Kemudian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian maka dilakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. $H_0: \beta = 0$ (tidak ada pengaruh antara bonus dengan produktivitas karyawan)

$H_0: \beta \neq 0$ (ada pengaruh antara bonus dengan produktivitas karyawan)

a. Level of confidence = 95% atau $\alpha = 0,05$

b. $df = (n - k) = 5 - 2 = 3$

c. t-hitung = 5,992

d. t-tabel = 3,182

Oleh karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (5,992) lebih besar 3,182 sehingga pengaruh bonus dalam peningkatan produktivitas karyawan sangat signifikan maka dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara pemberian bonus dengan produktivitas karyawan dapat diterima

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pemberian motivasi yang diterapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tobelo berupa : Motivasi langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung merupakan motivasi yang berupa materi maupun non materi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti bonus.

2. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pemberian motivasi yang dijadikan sebagai variable penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah bonus ini terlihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $(5,992) > 3,182$ sehingga bonus berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan

Saran

1. Dalam hal pemberian bonus karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan diharapkan pihak perusahaan dapat lebih transparan mengenai alokasi dana bonus yang diterapkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tobelo.
2. Berdasarkan simpulan diatas maka bonus pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tobelo agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga P.2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Djafar, Syamsuddin, EK. 2001. *Statistik I & II*.
Heidjrachaman dan Suad Husnan.1998.*Manajemen Personalia, Edisi 4*. BPFE Yogyakarta

Hasimbuan, Malayu S.P. 2002. MSDM, *edisi revisi. Bumi Aksara Jakarta yasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia*.

Gomes, Cardosos, Faustino.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, YogyakartaKasmir.2002.*Manajemen Perbankan*. PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta,

Manulang, M. 2002. *Manajemen Personalia*. Balai Pustaka, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.

Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 . CV Mandar Maju, Bandung.

Nawawi, Handari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Nitisemito, Alex. S. 1998. *Manajemen Personalia*, edisi 1, Ghalai, Indonesia, Jakarta.

Ravianto. J, 1998, *Poduktivitas dan Pengukurannya*, Seri Produktivitas VIII. PT.Binama Teknika, Jakarta.

- Sastrohadiwaryo, Siswanto. 2001.
*Manajemen Tenaga Kerja
Indonesia*. Bumi Aksara,
Jakarta.
- Sedarmayanti.2001.*Sumber Daya Manusia
dan Produktivitas Kerja*.
Bandung: Mandar Maju
- Sinungan Muchdarsyah. 2005.
*Produktivitas: apa dan
bagaimana* . Edisi kedua
Bumi Aksara.