

Pengaruh deskripsi pekerjaan dan bonus terhadap kinerja karyawan

Jessica^{1✉}, Thomas Sumarsan Goh², Syawaluddin³, Aidil Saputra⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling sensus. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara, pustaka dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Besarnya koefisien determinasi adalah: sebesar 0.379 berarti Deskripsi Pekerjaan dan Bonus dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata kunci: Deskripsi pekerjaan; bonus; kinerja karyawan

The effect of job descriptions and bonuses on employee performance

Abstract

The population and sample in this study were 34 employees of PT Citra Indah Pertiwi Medan. Sampling technique used is census sampling. Data collection techniques are by the distribution of questionnaires, interviews, literature and documentation studies. Data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination, hypothesis testing simultaneously and partially. The conclusion in the study that job descriptions and bonuses have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Citra Indah Pertiwi Medan. The magnitude of the coefficient of determination is: 0.379 means that job descriptions and bonuses can explain Employee Performance by 37.9% and the remaining 62.1% is influenced by other variables outside of this study.

Key words: Job description; bonuses; employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya. Pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga kerja yang efektif.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah: orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja para karyawannya sehingga peran karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik tidaklah terbentuk dengan sendirinya, namun harus dikelola oleh pihak manajemen perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan ditunjukkan dengan timbal balik yang baik sehingga karyawan termotivasi untuk terus berusaha memberikan hasil kinerja yang baik. Untuk itu perlu adanya perhatian dari pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

PT Citra Indah Pertiwi Medan mengalami penurunan kinerja karyawan perusahaan yang tercermin dari menurunnya kualitas kerja karyawan seperti: tingkat kesalahan kerja karyawan yang meningkat yang diakibatkan kurang telitinya dalam penginputan data, hasil pekerjaan karyawan yang diselesaikan melewati tanggal yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga menghambat divisi kerja lainnya yang pekerjaannya saling berhubungan dan karyawan memiliki tingkat inisiatif kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, di mana masih banyak karyawan yang masih mempunyai sikap dan prilaku malas dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat. Hal ini diakibatkan oleh deskripsi pekerjaan karyawan yang banyak diberikan belum sesuai dengan jabatan kerja karyawan sehingga karyawan sulit dalam bekerja dengan cepat dan tepat. Selain itu juga di akibatkan oleh tingkat bonus yang diberikan perusahaan masih kurang memuaskan karyawan karena seringnya bonus diberikan tidak tepat waktu hal ini mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga memiliki tingkat akurasi yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Deskripsi pekerjaan atau job description ini merupakan output yang dihasilkan job analysis suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat ditentukan oleh deskripsi pekerjaan yang membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jabatan. Seringkali pemahaman tentang job description serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut di mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan kelelahan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami job description pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik.

Deskripsi pekerjaan karyawan pada perusahaan PT Citra Indah Pertiwi Medan masih belum efektif dan optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan. Deskripsi pekerjaan karyawan masih belum sesuai dengan jabatannya di mana pekerjaan karyawan divisi pekerjaan lainnya dapat menjadi pekerjaan divisi lainnya. Hal ini yang mengakibatkan karyawan mempunyai beban dalam bekerja sehingga pekerjaan karyawan menjadi terlalu banyak yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam bekerja dengan cepat. Kemampuan karyawan masih banyak belum sesuai dengan jabatannya sehingga karyawan kesulitan dalam bekerja

dengan baik dan mempunyai kualitas kerja yang baik ditambah adanya tuntutan dari atasan yang memberikan pekerjaan di luar dari tugas dari jabatannya saat ini. Hal ini mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja karyawan yang rendah yang tercermin dari karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan dan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dengan cepat dan tepat.

Pemberian bonus kerja merupakan hak bagi karyawan yang memiliki kinerja serta loyalitas yang baik pada perusahaan dan untuk saat ini pihak perusahaan mengalami kesulitan pada proses pemberian bonus karyawan dengan menggunakan perhitungan secara konvensional berupa nilai data absensi serta lama masa kerja, sehingga hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan harapan karyawan, maka dibutuhkan perhitungan baru yang baru memberikan pertimbangan pada perangkungan atau pembobotan kriteria yang memberikan keputusan yang lebih spesifik dan akurat.

Ada upaya perusahaan dalam memberikan sebuah apresiasi terhadap para karyawannya. Apresiasi yang diberikan perusahaan atas jasa karyawan salah satunya yaitu: dengan pemberian kompensasi bonus. Setiap organisasi memiliki tujuan dalam pemberian kompensasi yaitu: untuk menarik karyawan dan menahan karyawan yang berkompeten. Pemberian kompensasi harus dapat memberikan motivasi kepada para karyawan dan juga mematuhi peraturan hukum. Adanya motivasi ini akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Karena dengan adanya pemberian kompensasi bonus, manajer akan berupaya semaksimal mungkin agar dapat memberikan laba yang maksimal, sehingga diharapkan manajer juga akan mendapatkan kompensasi bonus yang sesuai dengan kinerjanya. Dalam bonus, apabila kinerja perusahaan dapat mencapai jumlah sesuai yang ditargetkan, maka perusahaan berjanji bahwa manajer akan mendapatkan bonus yang sesuai. Janji bonus ini yang menjadikan seorang manajer beralasan untuk mengatur dan mengolah laba pada tingkat tertentu sesuai yang diinginkan perusahaan supaya mendapatkan bonus.

Bonus karyawan pada perusahaan PT Citra Indah Pertiwi Medan masih belum efektif. Hal ini diakibatkan karena bonus yang diberikan masih belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian bonus yang diberikan masih belum terstruktur dengan baik yang mengakibatkan karyawan kebingungan dalam perhitungan bonus karena pihak HRD kurang menjelaskan dengan rinci kepada karyawan dalam tertulis. Banyaknya karyawan kebingungan bagaimana perhitungan bonus, apa yang menjadi landasan dalam perhitungan bonus.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa adanya pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:53), "Format penilaian kinerja harus dirancang berdasarkan analisis pekerjaan (job analysis), spesifikasi pekerjaan (job specification) dan deskripsi pekerjaan serta standar kinerja." Menurut Sudiro (2019:48), analisis pekerjaan dan standar kinerja yang jelas merupakan pedoman bertindak dalam melakukan penilaian kinerja dengan membentuk kriteria terhadap individu yang akan dievaluasi. Penilaian kinerja berhubungan secara langsung dengan aktivitas-aktivitas yang ada dalam deksripsi pekerjaan. Spesialis sumber daya manusia ataupun para manajer dapat menggunakan deksripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja untuk merancang format penilaian kinerja.

Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2018:265), dalam hal bonus yang telah diterima pada masa lalu akan dinilai tertalu tinggi pada masa sekarang sehingga seseorang untuk mengorbankan bonus yang diterima. Jadi individu yang ingin memepertahankan bonus harus memiliki kinerja yang baik, yang ditunjukkan dengan pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Menurut Permana (2020:47), "Pemberian bonus merupakan salah satu metode yang banyak digunakan sebagai sebuah bentuk penghargaan kepada pekerjaan yang kinerjanya selama ini dapat dianggap memuaskan oleh perusahaan."

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Bonus terhadap Kinerja

Menurut Muhdar (2020:90 dan 194), job description atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang oleh suatu pekerjaan tertentu. Dokumen penting ini bersifat penggambaran dan terdiri dari catatan-catatan fakta pekerjaan yang ada dan berhubungan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak menimbulkan semangat individu untuk

meningkatkan keahliannya, bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan atau organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan atau organisasi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan yang beralamat di Jalan Timor no 139 Medan waktu penelitian mulai dari bulan September 2020 sampai dengan Februari 2022. Populasi dan sampel Populasi adalah karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan yang berjumlah 34 karyawan. Tekniknya adalah sampling jenuh. Dalam pengutipan data menerapkan kuesioner, wawancara dan dokumenatasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian kuesioner yang diperoleh bahwa nilai rhitung > dari rtabel (0,361). Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Deskripsi Pekerjaan, Bonus dan Kinerja Karyawan yang digunakan adalah: valid dan dapat digunakan dalam penelitian. variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 bahwa seluruh jawaban responden pada semua variabel Deskripsi Pekerjaan, Bonus dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram menunjukkan bahwa kurva melengkung simetris ke kiri dan ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan grafik Normalitas P-P Plot, terlihat data menyebar mendekati garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mengelilingi garis diagonal, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Nilai signifikan 0,200 > 0,05 bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Masing-masing variabel bebas yaitu: Deskripsi Pekerjaan dan Bonus memiliki nilai sebesar 0,994 > 0,1 dan nilai VIF variabel bebas yaitu: Deskripsi Pekerjaan dan Bonus sebesar 1,006 < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini Hasil penelitian baik dari uji glejser dan spearman rho diperoleh nilai signifikansi di bawah 0.05 sehingga menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitasg.

Uji Linearitas

Untuk kedua variabel bebas diperoleh signifikan di bawah 0.05 mengartikan terdapat hubungan yang linear antara Deskripsi Pekerjaan dan bonus terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,862 > 0,05 dan nilai Durbin Watson adalah: 1.998. Berdasarkan tabel di atas, nilai Durbin Watson memenuhi syarat $dl \leq d \leq du$ Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 0,357 + 0,250 X_1 + 0,564 X_2 + e$. Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah apabila variabel bebas berupa Deskripsi Pekerjaan dan Bonus tidak mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel terikat berupa Kinerja Karyawan sebesar 0,357 satuan. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Deskripsi Pekerjaan, maka nilai variabel terikat berupa Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,250 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel bebas berupa Bonus, maka nilai variabel terikat berupa Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,564 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Adjusted R Square adalah: sebesar 0.379 berarti Deskripsi Pekerjaan dan Bonus dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% (100-37.9) dipengaruhi oleh

variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : kompensasi, pengembangan karir dan promosi jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung (11,083) > F tabel (3,30) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima yaitu: Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Deskripsi Pekerjaan diperoleh nilai thitung (2,147) > ttabel (2,040) dan nilai signfiikan sebesar $0,040 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu : Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Bonus diperoleh nilai thitung (4,007) > ttabel (2,040) dan nilai signfiikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu : Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Deskripsi Pekerjaan diperoleh nilai thitung (2,147) > ttabel (2,040) dan nilai signfiikan sebesar $0,040 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu: Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jabatan. Seringkali pemahaman tentang job description serta kontribusi yang yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut di mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan keletihan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami job description pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan baik. Deskripsi pekerjaan karyawan pada perusahaan PT Citra Indah Pertiwi Medan masih belum efektif dan optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan. Deskripsi pekerjaan karyawan masih belum sesuai dengan jabatannya di mana pekerjaan karyawan divisi pekerjaan lainnya dapat menjadi pekerjaan divisi lainnya. Hal ini yang mengakibatkan karyawan mempunyai beban dalam bekerja sehingga pekerjaan karyawan menjadi terlalu banyak yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam bekerja dengan cepat. Kemampuan karyawan masih banyak belum sesuai dengan jabatannya sehingga karyawan kesulitan dalam bekerja dengan baik dan mempunyai kualitas kerja yang baik ditambah adanya tuntutan dari atasan yang memberikan pekerjaan di luar dari tugas dari jabatannya saat ini. Hal ini mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja karyawan yang rendah yang tercermin dari karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan dan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dengan cepat dan tepat.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial untuk variabel Bonus diperoleh nilai thitung (4,007) > ttabel (2,040) dan nilai signfiikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu: Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latief (2018) bahwa Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pemberian bonus kerja merupakan hak bagi karyawan yang memiliki kinerja serta loyalitas yang baik pada perusahaan dan untuk saat ini pihak perusahaan mengalami kesulitan pada proses pemberian bonus karyawan dengan menggunakan perhitungan secara konvensional berupa nilai data absensi serta lama masa kerja, sehingga hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan harapan karyawan, maka dibutuhkan perhitungan baru yang baru memberikan pertimbangan pada perangkaan atau pembobotan kriteria yang memberikan keputusan yang lebih spesifik dan akurat. Bonus karyawan pada perusahaan PT Citra Indah Pertiwi Medan masih belum efektif. Hal ini diakibatkan karena bonus yang diberikan masih belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian bonus yang diberikan masih belum terstruktur dengan baik yang mengakibatkan karyawan kebingungan dalam perhitungan bonus karena pihak HRD kurang

menjelaskan dengan rinci kepada karyawan dalam tertulis. Banyaknya karyawan kebingungan bagaimana perhitungan bonus, apa yang menjadi landasan dalam perhitungan bonus.

Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung (11,083) > F tabel (3,30) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu: Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Adjusted R Square adalah : sebesar 0.379 berarti Deskripsi Pekerjaan dan Bonus dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% (100-37.9) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : kompensasi, pengembangan karir dan promosi jabatan dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zikri (2018) bahwa Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kinerja para karyawannya sehingga peran karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik tidaklah terbentuk dengan sendirinya, namun harus dikelola oleh pihak manajemen perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan ditunjukkan dengan timbal balik yang baik sehingga karyawan termotivasi untuk terus berusaha memberikan hasil kinerja yang baik. Untuk itu perlu adanya perhatian dari pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. PT Citra Indah Pertiwi Medan mengalami penurunan kinerja karyawan perusahaan yang tercermin dari menurunnya kualitas kerja karyawan seperti: tingkat kesalahan kerja karyawan yang meningkat yang diakibatkan kurang telitinya dalam penginputan data, hasil pekerjaan karyawan yang diselesaikan melewati tanggal yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga menghambat divisi kerja lainnya yang pekerjaannya saling berhubungan dan karyawan memiliki tingkat inisiatif kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, di mana masih banyak karyawan yang masih mempunyai sikap dan perilaku malas dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat. Hal ini diakibatkan oleh deskripsi pekerjaan karyawan yang banyak diberikan belum sesuai dengan jabatan kerja karyawan sehingga karyawan sulit dalam bekerja dengan cepat dan tepat. Selain itu juga di akibatkan oleh tingkat bonus yang diberikan perusahaan masih kurang memuaskan karyawan karena seringnya bonus diberikan tidak tepat waktu hal ini mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga memiliki tingkat akurasi yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan Deskripsi Pekerjaan dan Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Citra Indah Pertiwi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ardana, Komang. 2018. Perilaku Kerorganisasian. Yogyakarta.Graha Ilmu.
- Azan, Khaerul. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. G
- Djaali. 2020. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Duli, Nikolaus. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar. Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish
- Edison, Emron. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Ekotama, Suryono. 2018. Trik Jitu Pengusaha Cerdas Mengelola Usaha dan SDM. Yogyakarta: Cakrawala.
- Elmi, F. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. Management Kinerja. Airlangga University Press.
- Fatimah. 2019. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Jurnal.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantono. 2017. Akuntansi Biaya. Yogyakarta: UPD AMP, YKPN.
- Harnanto. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo. Persada.
- Herlina, Vivi. 2019. Paduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Istijanto. 2016. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo. Persada.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R. Jakarta: K E N C A N A. P Larasati (2018)
- Latief. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Jurnal.
- Mahawati, Eni. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Mardawani. 2020. Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Moehersono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Muhdar. 2020. Organizational Citizenship Behavior. Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Mulyapradana, Aria and Muhammad Hatta, Jadi Karyawan Kaya. Jakarta: Visimedia.
- Mulyono. 2018. Metodologi Penelitian. Surakarta : Sebelas Maret Press.
- Nilasari, Senja. 2016. Manajemen Strategi itu Gampang. Jakarta: Dunia Cerdas
- Permana. (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pianda, Didi. 2018. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Kepala Sekolah. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia
- Priansa. Donni Junni 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM.Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2018. Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom
- Purnaya, I. G. K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Fadilatama
- Purnomo, Aldy Rochmat, 2019. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan. Pengembangan SDM). Malang : UB Press.
- Santoso. Singgih. 2018. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media.
- Sari. 2018. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: CV Mandar. Maju

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA
- Soehardi, Dwi, Vita Lestari. 2021. *MSDM : Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: Alfabeta
- Sudiro, Achmad. 2019. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru. Press.
- Sumargo, Bagus. 2020. *Teknik Sampling*. Jakarta: UNJ Press.
- Sutopo, H.B. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Surakarta : Sebelas Maret Press.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo.2018. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.
- Zikri. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal.