MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH BONUS TAHUNAN DAN PENYESUAIAN GAJI TAHUNAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT CYBERPLUS MEDIA PRATAMA

Meilani Asti Rahayu Chaniago[1], Teni Agustina[2], Supriatin[3]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika
meilaniasti6053@gmail.com, teni.tng@bsi.ac.id, supriatin.spr@bsi.ac.id

Abstract

Employee work motivation is an important aspect in supporting the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effect of Annual Bonuses and Annual Salary Adjustments on Employee Work Motivation at PT Cyberplus Media Pratama, both partially and simultaneously. This study used a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 45 employees, all of whom were selected as samples using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that Annual Bonuses had a positive and significant effect on Work Motivation, with a significance value of 0.017 < 0.05. Annual Salary Adjustments also had a positive and significant effect, with a significance value of 0.013 < 0.05. Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on Work Motivation, with a significance value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.766 indicates that 76.6% of Work Motivation is explained by Annual Bonuses and Annual Salary Adjustments, while 23.4% is explained by other factors.

Keywords: *Annual Bonus, Annual Salary Adjustment, Work Motivation.*

Abstrak

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Cyberplus Media Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan koefisien

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published:Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

regresi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Penyesuaian gaji tahunan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa 76,6% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan, sedangkan 23,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Bonus Tahunan, Penyesuaian Gaji Tahunan, Motivasi Kerja.*

Pendahuluan

Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan antusiasme, dorongan berprestasi, dan kontribusi yang selaras dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja, produktivitas, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mendorong dan mempertahankan motivasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah kompensasi. Gaji, bonus, dan tunjangan merupakan bentuk imbalan finansial yang diberikan perusahaan, sedangkan pengakuan dan peluang pengembangan karier dapat menjadi bentuk dukungan nonfinansial bagi karyawan (Hafzari et al.). Pemberian kompensasi yang dianggap layak dapat membuat karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai oleh perusahaan (Aswaruddin et al., 2023). Dalam penelitian ini, perhatian difokuskan pada bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan karena keduanya memiliki fungsi yang berbeda. Bonus diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian dalam periode tertentu, sedangkan penyesuaian gaji dapat mempertimbangkan kinerja, masa kerja, dan kondisi ekonomi. Penerapan kedua bentuk kompensasi tersebut secara proporsional diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja belum menunjukkan temuan yang konsisten. Aulawi et al. menemukan bahwa gaji dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, baik secara parsial maupun simultan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Sebaliknya, Ernawati et al. (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, tetapi menjadi signifikan ketika dianalisis bersama budaya organisasi. Komalasari (2022) juga menemukan bahwa bonus berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedangkan gaji secara terpisah belum menunjukkan pengaruh yang bermakna. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh bonus dan gaji terhadap motivasi kerja.

Kondisi tersebut menjadi relevan untuk dikaji pada PT Cyberplus Media Pratama Bekasi. “Perusahaan menerapkan pemberian bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan berdasarkan hasil kinerja karyawan yang diukur melalui *Key Performance Indicator* (KPI). Kebijakan tersebut menunjukkan adanya hubungan antara pencapaian kinerja dan pemberian kompensasi. Namun, penerapan kebijakan kompensasi belum secara langsung membuktikan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Setiap karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda terhadap bonus dan penyesuaian gaji yang diterima. Oleh karena itu, hubungan antara kedua kebijakan tersebut dan motivasi kerja perlu dibuktikan melalui data empiris.

Perbedaan antara kondisi ideal (*das sollen*) dan kondisi nyata (*das sein*) menjadi dasar penelitian ini. Secara ideal, bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan dapat menjadi bentuk penghargaan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Namun, pengaruh kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama belum diketahui secara empiris. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Bonus Tahunan

Bonus tahunan merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kerja dalam periode tertentu. Bonus dapat menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja karyawan serta mendorong karyawan untuk meningkatkan pencapaian kerjanya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam bekerja (Mulyeni et al., 2023). Dalam penelitian ini, bonus tahunan dipahami sebagai imbalan finansial yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian kinerja karyawan selama satu periode.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Indikator bonus tahunan dalam penelitian ini mengacu pada aspek kompensasi yang berkaitan dengan keadilan, kesesuaian dengan kontribusi, ketepatan pemberian, dan manfaat yang diterima karyawan. Indikator tersebut digunakan untuk melihat bagaimana karyawan menilai pemberian bonus tahunan yang diterapkan oleh perusahaan.

Penyesuaian Gaji Tahunan

Penyesuaian gaji tahunan merupakan perubahan atau peningkatan imbalan dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara berkala dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti kinerja, masa kerja, tanggung jawab, dan kondisi perusahaan. Penyesuaian gaji menjadi salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan sekaligus upaya mempertahankan motivasi kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat membentuk persepsi positif terhadap perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Widodo & Wasesa, 2025).

Indikator penyesuaian gaji tahunan dalam penelitian ini meliputi kesesuaian dengan kinerja, keadilan penyesuaian, ketepatan waktu, besaran penyesuaian, dan kesesuaian dengan tanggung jawab pekerjaan. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kebijakan penyesuaian gaji tahunan yang diterapkan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan keinginan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan dorongan karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja (Y) diukur melalui semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, dan keinginan untuk berprestasi. Keempat indikator tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.

Hipotesis Penelitian

Bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan merupakan dua bentuk kompensasi finansial yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, dan diduga dapat memengaruhi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
tingkat motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Bonus tahunan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.
H2: Penyesuaian gaji tahunan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.
H3: Bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian mengolah data dalam bentuk angka untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT Cyberplus Media Pratama Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert 1 sampai 5.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Cyberplus Media Pratama yang berlokasi di Bekasi, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada periode April sampai Juni 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cyberplus Media Pratama yang berjumlah 45 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian.

Sampel

Sampel penelitian terdiri atas 45 karyawan PT Cyberplus Media Pratama. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu bonus tahunan, penyesuaian gaji tahunan, dan motivasi kerja. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1 (Bonus Tahunan)	Item X1.1	0.699	0.294	Valid
	Item X1.2	0.779	0.294	Valid
	Item X1.3	0.532	0.294	Valid
	Item X1.4	0.697	0.294	Valid
	Item X1.5	0.745	0.294	Valid
	Item X1.6	0.815	0.294	Valid
	Item X1.7	0.711	0.294	Valid
	Item X1.8	0.602	0.294	Valid
X2 (Penyesuaian Gaji Tahunan)	Item X2.1	0.574	0.294	Valid
	Item X2.2	0.684	0.294	Valid
	Item X2.3	0.791	0.294	Valid
	Item X2.4	0.785	0.294	Valid
	Item X2.5	0.775	0.294	Valid
	Item X2.6	0.604	0.294	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

	Item X2.7	0.508	0.294	Valid
	Item X2.8	0.664	0.294	Valid
Y (Motivasi Kerja)	Item Y1.1	0.520	0.294	Valid
	Item Y1.2	0.731	0.294	Valid
	Item Y1.3	0.695	0.294	Valid
	Item Y1.4	0.690	0.294	Valid
	Item Y1.5	0.686	0.294	Valid
	Item Y1.6	0.791	0.294	Valid
	Item Y1.7	0.595	0.294	Valid
	Item Y1.8	0.682	0.294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan seluruh nilai r hitung melampaui 0,294, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach alpha*	Batas Bawah Alpha	Keterangan
1	**X1 (Bonus Tahunan)**	0.850	0,60	Reliabel
2	**X2 (Penyesuaian Gaji Tahunan)**	0.827	0,60	Reliabel
3	**Y (Motivasi Kerja)**	0.829	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,109	45	0,200*	0,965	45	0,182

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada uji Shapiro-Wilk sebesar 0,182 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

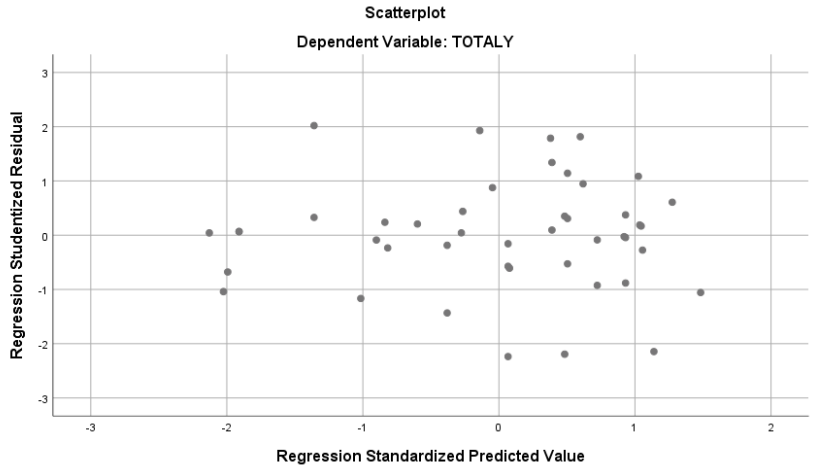
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Bonus Tahunan (X1)	0,179	5,591	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Penyesuaian Gaji Tahunan (X2)	0,179	5,591	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2026

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,179 dan nilai VIF sebesar 5,591. Nilai Tolerance tersebut > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig	Keterangan
Bonus Tahunan (X1)	0,449	0,017	H1 diterima
Penyesuaian Gaji Tahunan (X2)	0,494	0,013	H2 diterima
Konstanta		2,367	
R		0,875[a]	
R Square		0,766	
Y		Motivasi Kerja	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil uji koefisien regresi dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$Y= a + b1X1 + b2X2 + e$

$Y = 2,367 + 0,449X_1 + 0,494X_2 + e$

Persamaan regresi diatas menunjukkan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,367 artinya apabila bonus tahunan (X_1) dan penyesuaian gaji tahunan (X_2) dianggap bernilai nol, maka motivasi kerja (Y) memiliki nilai sebesar 2,367.
2. Nilai koefisien regresi bonus tahunan (X_1) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila bonus tahunan meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,449 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi penyesuaian gaji tahunan (X_2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa apabila penyesuaian gaji tahunan meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,494 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig. t	Keterangan
Bonus Tahunan (X1)	2,447	0,017	H0 ditolak H1 diterima
Penyesuaian Gaji Tahunan (X2)	2,600	0,013	H0 ditolak H2 diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Uji t Variabel Bonus Tahunan (X1)
   Hasil perhitungan dengan nilai sig. 0,017 < 0,05 yang artinya variabel Bonus Tahunan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
2. Uji t Variabel Penyesuaian Gaji Tahunan(X2)
   Berdasarkan perhitungan dengan nilai sig. 0,013 < 0,05 yang artinya variabel penyesuaian gaji tahunan (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Nama Uji	F Hitung	Sig.
Uji F	68,675	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar 0,000 < 0,05 maka artinya H0 ditolak dan Ha diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bonus tahunan(X1), dan penyesuaian gaji tahunan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,875[a]	0,766	0,755

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,766 atau 76,6 %. menunjukkan bahwa bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 76,6% variasi motivasi kerja (Y), sedangkan 23,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, antara lain lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karier.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja. Selain itu, kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

Sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian, peneliti menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Regresi, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji t), dan Uji Simultan (Uji F).

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel bonus tahunan (X1), penyesuaian gaji tahunan (X2), dan motivasi kerja (Y) dinyatakan valid. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,294. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel bonus tahunan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,850, penyesuaian gaji tahunan (X2) sebesar 0,827, dan motivasi kerja (Y) sebesar 0,829. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,182. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,179 dan nilai VIF sebesar 5,591. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan.

Selanjutnya, hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil koefisien regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$Y = 2{,}367 + 0{,}449X_1 + 0{,}494X_2 + e$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 2,367 berarti apabila bonus tahunan (X_1) dan penyesuaian gaji tahunan (X_2) dianggap bernilai nol, maka motivasi kerja (Y) memiliki nilai sebesar 2,367.
2. Koefisien regresi bonus tahunan (X_1) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila bonus tahunan meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,449 satuan dengan asumsi variabel penyesuaian gaji tahunan tetap.
3. Koefisien regresi penyesuaian gaji tahunan (X_2) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa apabila penyesuaian gaji tahunan meningkat sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,494 satuan dengan asumsi variabel bonus tahunan tetap.

Uji t Variabel Bonus Tahunan (X1)

Hasil Uji t menunjukkan bahwa Bonus Tahunan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, bonus tahunan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.

Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pemberian bonus tahunan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bonus dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan pencapaian

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

karyawan. Ketika karyawan memperoleh bonus sesuai dengan kontribusinya, karyawan dapat merasa lebih dihargai sehingga terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.

Uji t Variabel Penyesuaian Gaji Tahunan(X2)

Hasil Uji t menunjukkan bahwa penyesuaian gaji tahunan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, penyesuaian gaji tahunan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Cyberplus Media Pratama.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian gaji tahunan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penyesuaian gaji dapat menjadi bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan. Kebijakan penyesuaian gaji yang dianggap adil dan sesuai dengan kontribusi dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil Uji F

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT Cyberplus Media Pratama.

Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,875 dan R Square sebesar 0,766. Artinya, bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 76,6% variasi motivasi kerja. Sementara itu, sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien regresi penyesuaian gaji tahunan sebesar 0,494 lebih besar dibandingkan koefisien regresi bonus tahunan sebesar 0,449. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian gaji tahunan memiliki kontribusi yang lebih besar dalam model regresi dibandingkan bonus tahunan. Meskipun demikian, kedua variabel tetap memberikan arah pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

5.Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Cyberplus Media Pratama mengenai Pengaruh bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan terhadap motivasi kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel bonus tahunan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima.
2. Variabel penyesuaian gaji tahunan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Variabel bonus tahunan (X1) dan penyesuaian gaji tahunan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima.
4. Nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan mampu menjelaskan 76,6% variasi motivasi kerja, sedangkan 23,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

1. Bagi perusahaan, pelaksanaan bonus tahunan perlu dipertahankan dan disempurnakan, khususnya dalam aspek keterkaitan antara penilaian kinerja dan pemberian bonus. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 pada indikator tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman karyawan mengenai dasar pemberian bonus. Perusahaan dapat memberikan penjelasan mengenai kriteria dan mekanisme pemberian bonus berdasarkan hasil Key Performance Indicator (KPI) guna meningkatkan transparansi dan persepsi keadilan. Sementara itu, konsistensi jadwal pemberian bonus yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,47 perlu dipertahankan.
2. Pelaksanaan penyesuaian gaji tahunan perlu mendapat perhatian karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,09 terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian kenaikan gaji dengan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan hasil KPI, kinerja, dan kontribusi karyawan dalam menentukan besaran penyesuaian gaji serta meningkatkan komunikasi mengenai dasar

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

penetapannya. Aspek keadilan dalam penyesuaian gaji yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,47 perlu dipertahankan.

3. Motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan, terutama pada aspek kepatuhan terhadap aturan kerja dan upaya mencapai hasil kerja terbaik yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,27. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi KPI secara berkala, pemberian umpan balik, dan penguatan kedisiplinan kerja. Sementara itu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,56 perlu dipertahankan sebagai salah satu kekuatan motivasi kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,766 menunjukkan bahwa bonus tahunan dan penyesuaian gaji tahunan mampu menjelaskan 76,6% variasi motivasi kerja, sedangkan 23,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Variabel seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, penghargaan nonfinansial, dan pengembangan karier dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aswaruddin, M. S., Bancin, Z. N., Yontino, M., Lubis, L., & Darain, S. A. (2023). Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia, 1(1), 57–64.

Astuti, M., & Elyana, I. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Gotrans Logistics International Jakarta Timur. Jurnal Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, 1.

Aulawi, S. R., Kholil, A., & Negeri Medan, P. (n.d.). Analisis pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

Dewi, & Susila, G. P. (2021). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, 11.

Ernawati, F. Y., Basri, A., & Semarang, S. (2022). Kenkyō Foods Tech Industry Semarang tahun 2020, 14. https://doi.org/10.33747

Etikan, I. (2017). Sampling and sampling methods. Biometrics & Biostatistics International Journal, 5(6). https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149

Fadilla, Z., Ardiawan, M. K. N., Abdullah, M. E. S. K., Aiman, M. J. U., & Hasda, S. (n.d.). Metodologi penelitian kuantitatif.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Gede Rihayana, I., Nyoman Kusuma Putra, B., Pradiva Putra Salain, P., Agus Eka Rismawan, P., & Noviantika Dewi, K. (n.d.). JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen.

Hafzari, M. M., Karyawan, K., Daya Manusia, S., & Literatur, T. (n.d.). Kompensasi sebagai penggerak utama kinerja sumber daya manusia. Jebital: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital.

Hidayat, R., Setiawan, A., Libriantono, B., Birawan, G. K., & Firmansyah, I. P. (2025). Kompensasi dan motivasi kerja dalam mendorong produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Maxim Indonesia. Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management, 8(3).

Juliana, Ondeng, S., & Rahman, U. (2026). Jurnal Pendidikan Tambusai, 10(1). https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.35817

Komalasari, I. (n.d.). Pengaruh gaji, bonus dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar).

Komara, P. J. (n.d.). Sistem pendukung keputusan pemberian bonus tahunan karyawan dengan metode simple additive weighting (SAW) (Studi kasus: PT. Mega Fortris Indonesia). Jurnal Satya Informatika, 5(1).

Mulyeni, S., Masitoh, I. S., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Indonesian Journal of Economic and Business, 1(2), 59–67. https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29

Pranata, D. D., & Samsudin, A. (2025). Jurnal Sinabis, 1.

Pramana, I., & Oktiani, N. (2025). Stres kerja dan motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Adfam Skala Teknindo. Jurnal Administrasi Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, 5.

Widodo, S. W., & Wasesa, S. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT BGR Logistik Indonesia Medan.