YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i2.5054

PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BALO' TORAJA

The Influence of Bonus Provision on Employee Performance at Balo' Toraja Savings and Loan Cooperative

Elsa Rante[1], Kordiana Sambara[2], Djusniati Rasinan[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
elsarante232@gmail.com; ksambara86@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 26, 2025	Feb 10, 2025	Feb 22, 2025	Feb 27, 2025

Abstract

This study aims to examine the effect of bonus giving on employee performance in the Balo' Toraja savings and loan cooperative. The population in this study is employees who work at the Balo' Toraja Savings and Loan Cooperative. The number of samples in this study is 34 samples. Sampling was carried out by providing a written statement to the respondents to the employees of the Balo' Toraja Savings and Loan Cooperative. The data analysis used was the correlation coefficient, determination coefficient and T test. The results showed that the results obtained from the correlation coefficient of pearson product moment. The results were obtained that there was a relationship or correlation between variables X and Y, and the type of relationship between variables X and Y was quite influential with a value of 108. While the results obtained from the value of the Coefficient of Determination (r-Square) in the bonus endogenous variable is 0.307, this shows that all independent variables

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

simultaneously have an influence of 30.7% on Performance (dependent/bound variable), the remaining 69.3% is influenced by other variables that were not tested in the study. So the conclusion that there is a significant influence between bonuses and performance on KSP BALO' TORAJA because Ho is rejected and Ha is accepted, in other words, bonuses have a significant influence on the performance of karayawan.

Keywords: Giving; Bonus; Performance; Employee

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam Balo' Toraja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 34 sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Balo' Toraja. Adapun analisis data yang digunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi pearson product moment. Hasil didapatkan bahwa ada hubungan atau korelasi antar variabel X dan Y, dan jenis hubungan antara variabel X dan Y cukup berpengaruh dengan nilai 108. Sedangkan hasil yang diperoleh dari nilai Koefisien Determinasi (r-Square) pada variabel endogen bonus adalah sebesar 0,307, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 30,7% terhadap Kinerja (variable dependen/terikat), sisanya yaitu sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Sehingga kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antaran bonus dan kinerja pada KSP BALO' TORAJA karena Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan.

Kata Kunci: Pemberian; Bonus; Kinerja; Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri di dalam memberikan upah kepada karyawannya hal itu tergantung dari kemampuan yang dimilikinya (Refansyah et al., 2023). Namun ada juga perusahaan yang sengaja untuk mengabaikan masalah upah dan bonus karyawan. Sehingga memicu tidak adanya rasa senang karyawan terhadap pihak manajemen yang mengakibatkan karyawan mogok kerja dan akhirnya melakukan klaim dengan berbagai cara untuk menuntut hak-haknya sebagai karyawan (Pagan, Mitan, & Rangga, 2023). Disisi lain ada juga perusahaan yang mengikuti peraturan yang ada dalam arti bahwa jaminan atas hak-hak karyawan dimana semua kewajiban karyawan dapat dipenuhi, termasuk diantaranya adalah bonus (Qodariyah, 2018).

Bonus adalah pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena karyawan memiliki prestasi kerja. Bonus juga dapat diartikan sebagai suatu pemberian perusahaan kepada karyawan karena memiliki jumlah laba sebagai tanda penghargaan pihak perusahaan kepada karyawan (Chandra, Sipahutar, & Sihombing, 2019). Bonus yang

diberikan perusahaan adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan (Sambara et al., 2023). Adanya bonus diharapkan karyawan mampu bekerja optimal sehingga memenuhi target yang telah dianggarkan oleh lembaga. Adapun fungsi dari bonus itu sendiri adalah untuk menberikan tanggung jawab dan dorongan bagi karyawan. Bonus memberikan jaminan bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi (Simamora, Susanti, & Barus, 2022).

Bonus selain dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari dan dapat mensejahterakan kehidupan para karyawan, maka dengan adanya pemberian bonus ini diharapkan pula produktivitas kinerja karyawan akan berubah menjadi lebih baik yaitu para karyawan bisa mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Octavia, 2019). Bonus yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk dapat membangkitkan semangat kerja, memberikan motivasi kerja dengan satu harapan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya prestasi individual (Qodariyah, 2018). Dan ini juga dapat meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Sihaloho & Siregar, 2020). Hal ini sesuai dengan tujuan lembaga terkait manajemen bahwa bonus merupakan sesuatu yang menjadi penyemangat dalam bekerja dan melakukan aktivitas (Amaranggana & Rahanatha, 2024). Begitupula dalam penelitian Daeli bahwa suatu motivasi dari bonus usaha memiliki nilai yang kuat terhadap semangat diri dari seseorang baik dalam bekerja atau melakukan sesuatu (Daeli, 2024).

Begitupula halnya pada Koperasi Simpan Pinjam BALO'TA, setiap karyawan yang sudah terdaftar kontrak dan sudah memjadi pegawai tetap akan mendapatkan bonus yang dilihat dari patokan penjualan (Tampang et al., 2025). Maka dari itu, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian bonus. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harus diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan karyawan. Hal tersebut bukan hanya berlaku pada industri milik swasta saja tetapi juga semua industry yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan usaha milik swasta maupun milik pemerintah. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membahas suatu manajemen dari segi pengaruh pemberian bonus terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Balo' Toraja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini berupaya membahas suatu kajian dari sesuatu yang bersifat angka (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Balo'Ta Makale, Tana Toraja, selama periode Oktober hingga Desember 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh anggota koperasi, dengan sampel yang dipilih sebanyak 34 karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan beragam. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui observasi dan kuesioner, serta data sekunder dari laporan dan dokumen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap kinerja karyawan, kuesioner dengan skala *Likert* untuk mengukur persepsi terhadap bonus, serta dokumentasi sebagai bahan pendukung. Kuesioner dirancang untuk memahami tingkat kepuasan dan dampak bonus terhadap motivasi kerja karyawan.

Analisis data menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment untuk mengukur hubungan antara bonus dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan alat statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel yang berdistribusi normal (Sari et al., 2025). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 tinggi, maka bonus memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berikut gambaran variabel penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pikir

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi hubungan antara kedua variabel, di mana jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi manajemen koperasi dalam merancang kebijakan bonus yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL

Terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam BALOTA. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan indentitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini ada pegawai koperasi

simpan pinjam BALOTA yang berjumlah 34 anggota. Karakteristik responden menguraikan deskripsi indentitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan lamanya bekerja.

Tabel 1 Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin Koperasi Simpan Pinjam BALOTA

Jenis kelamin	Responden	Presentase
Laki-laki	22	65%
Perempuan	12	35%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Diolah (2025)

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (65%) dan perempuan 12 orang (35%) dengan demikian dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dari perempuan.

Tabel 2 Presentase Berdasarkan Usia Koperasi Simpan Pinjam BALOTA

Usia	Responden	Presentase
21-30 tahun	10	29%
31-40 tahun	8	24%
41-50 tahun	13	38%
50 tahun keatas	3	9%
Jumlah	**34**	**100%**

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 usia 21-30 tahun sebanyak 10 orang (29%), usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang (24%), usia 41-50 sebanyak 13 orang (38%) dan usia diatas 50 tahun sebanyak 3 orang (9). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada koperasi simpan pinjam balota rara-rata berusia 41-50 tahun.

Tabel 3. Presentase Lamanya Karyawan Bekerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Balota

Lamanya bekerja	Responden	Presentase
0-1 tahun	0	0%
1-5 tahun	11	32%
5-10 tahun	14	41%
10 tahun keatas	9	26%
Jumlah	34	100%

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari data tabel 3 diatas, data lama bekerja karyawan yang terbesar adalah 14 orang dengan presentase 41%.

Uji Korelasi pearson

Tabel 4 Koefisien Korelasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.184	1	108.184	14.197	.001[b]
	Residual	243.845	32	7.620		
	Total	352.029	33			

Sumber : Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, data di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara bonus dan kinerja karyawan KSP Balo'ta yang artinya semakain tinggi bonus maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Berdasarkan tabel nilai sig.(2-tailed). Dari tabel *output* di atas diketahui nilai sig. (2-*tailed*) antara Bonus (X) dengan kinerja karayawan (Y) adalah sebesar 0,001<0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bonus dan kinerja karayawan. Berdasarkan Nilai r-hitung (*pearson Correlations*), diketahui nilai r-hitung untuk hubungan bonus (X) dengan Kinerja adalah 108.184>4.14, maka ada hubungan atau korelasi antara variabel bonus terhadap kinerja.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted Rsquare sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554[a]	.307	.286	2.76046

Sumber : Data Diolah (2025)

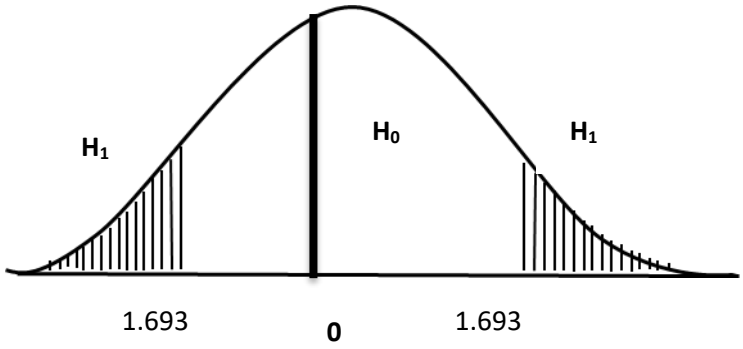
Berdasarkan tabel 5 nilai Koefisien Determinasi (R-*Square*) pada variabel endogen bonus adalah sebesar 0,307, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 30,7% terhadap Kinerja karayawan (variable dependen). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.652	5.787		2.014	.053
	Bonus	.664	.176	.554	3.768	.001

Sumber : Data Diolah (2025)



Sumber : Data Diolah (2025)

Gambar 2 Kurva Hipotesis

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai signifikansi Sig(2-tailed) variabel bonus (X) adalah sebesar 0,001 < 0,05 maka ada pengaruh variabel bonus terhadap variabel kinerja (hipotesis diterima). Dan berdasarkan kurva di atas t hitung 3,768 > t tabel 1.693 maka ada pengaruh variabel bonus terhadap variabel kinerja. Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain " bonus mempunyai pengaruh terhadap kinerja".

Dengan penjelasan diatas hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi pearson product moment, Melalui tabel 5.10 dan tabel 5.11 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antar variabel X dan Y, dan jenis hubungan antara variabel X dan Y cukup berpengaruh dengan nilai 108. Karena f hitung atau *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau kata lain semakin meningkat motivasi maka meningkat pula kinerja karyawan.

Sementara itu dari hasil yang diperoleh dari nilai Koefisien Determinasi (r-Square) pada variabel endogen bonus adalah sebesar 0,307, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 30,7% terhadap Kinerja (variable dependen/terikat). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,3% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diuji dalam penelitian. Sedangkan dalam uji-t hasil yang diperoleh dari nilai signifikansi Sig(2-*tailed*) variabel bonus (X) adalah sebesar 0,001 > 0,05 maka ada pengaruh variabel bonus terhadap variabel kinerja (hipotesis diterima). Dan berdasarkan t hitung 3,768 t-tabel 1,693 maka ada pengaruh variabel bonus terhadap variabel kinerja. Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain " bonus mempunyai pengaruh terhadap kinerja". Berikut hasil data secara manual uji korelasi dan determinasi:

Olah Data Secara Manual

Uji Korelasi

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N(\sum X2) - (\sum x)^2)(N\sum Y2 - \sum y)^2}}$$

$$r = \frac{34(37284) - (1112)(1135)}{\sqrt{34(36614) - (1112)^2 (34(38241) - (1135)^2}}$$

$$r = \frac{(1267656) - (1262120)}{\sqrt{(1244876) - (1236544)(1300194)(1288225)}}$$

$$r = \frac{5536}{\sqrt{8332x\ 11969}}$$

$$r = \frac{5536}{\sqrt{99725708}}$$

$$r = \frac{5536}{9986{,}276}$$

r = 0,554

Uji Determinasi

KD = r2 x 100 %

= $0{,}554^2$ X 100 %

= 0,30732 X 100 % = 30,7%

a. Uji t

$$= 0{,}554\frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r2}}$$

$$t = 0{,}554\frac{\sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0{,}554)2}}$$

$$t = 0{,}554\frac{\sqrt{32}}{\sqrt{1-0{,}30732}}$$

$$t = 0{,}554 \frac{5.657}{\sqrt{0{,}693}}$$

$$t = 0{,}554 \frac{5.657}{0{,}832}$$

t = 0.554 X 6.811

t = 3.773

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian bonus (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Sig(2-tailed) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,768 lebih besar dari t tabel 1,693, yang semakin menguatkan bahwa variabel bonus memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi pemberian bonus, semakin meningkat pula motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pemberian bonus dan kinerja karyawan. Dengan nilai korelasi sebesar 108, hubungan antara kedua variabel ini bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian bonus, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian bonus bukan hanya sekadar bentuk insentif finansial, tetapi juga menjadi alat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengetahui bahwa pencapaian mereka akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, mereka lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil Koefisien Determinasi (r-Square) menunjukkan bahwa variabel bonus berkontribusi sebesar 30,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan keterampilan, serta budaya organisasi juga berperan dalam menentukan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengombinasikan pemberian bonus dengan strategi lain, seperti pelatihan karyawan,

kebijakan penghargaan non-finansial, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif

Hal ini selaras dengan teori bahwa insentif dalam bentuk bonus dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja individu dalam perusahaan. Gunawan, Sucipto, & Suryadi (2020) mengatakan bahwa bonus dapat menciptakan persaingan sehat di antara karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik. Ketika karyawan memiliki insentif yang jelas, mereka akan berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem bonus yang diterapkan dengan baik dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Pemberian bonus juga berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan kebijakan bonus secara efektif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Solihati, Latuconsina, dan Ahmad (2024) mengungkapkan bahwa pemberian bonus memiliki dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Bonus yang diberikan oleh manajemen perusahaan dapat menjadi bentuk apresiasi atas usaha dan dedikasi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya penghargaan ini, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain meningkatkan semangat kerja, bonus juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, pemberian bonus yang tepat dan terukur dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada KSP Balo'ta, dapat disimpulkan bahwa: 1) Hasil pengujian hipotesis koefisien korelasi *pearson product moment,* terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bonus terhadap variabel

kinerja, dan jenis hubungan antara variabel bonus terhadap variabel kinerja cukup berpengaruh, *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau kata lain semakin meningkat bonus maka meningkat pula kinerja karyawan. 2) hasil pengujian hipotesis koefisien determinasi (r-*square*) bahwa pada variabel bonus secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian hipotesis uji t, peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antaran bonus dan kinerja pada KSP BALO' TORAJA. Melalui penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain bonus mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan.

Saran

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan kepada pimpinan KSP Balo'ta Dan untuk lebih meningkatkan bonus pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amaranggana, & Rahanatha. (2024). *Peran Kepuasan dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Produk terhadap Loyalitas Pelanggan* (Udayana University). Udayana University. Retrieved from https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/104726

Chandra, J., Sipahutar, S., & Sihombing, O. (2019). Penentuan Pemberian Bonus Karyawan Pada Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Sistem Informasi Komputer*, *2*(2), 39. https://doi.org/https://doi.org/10.34012/jusikom.v2i2.380

Daeli, N. (2024). Dampak Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Tumiran. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi*, *6*(3), 189. Retrieved from https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/870

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, *3*(1), 1–12. Retrieved from https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/631

Octavia, R. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Pt. Bank Index Lampung. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, *13*(1), 35–39. https://doi.org/10.9744/pemasaran.13.1.35-39

Pagan, Y. octaviana O. L., Mitan, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, *1*(1), 205–223. Retrieved from https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/ jumia/article/view/1146

Qodariyah, E. L. (2018). Pengaruh Pemberian Bonus Pada Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Sepakat Sumberagung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *21*(2), 1689–1699. Retrieved from https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf

Refansyah, R. M., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, *0*(0), 311–312. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/12481

Sari, J. K., Andi, D., Ekonomi, F., Pamulang, U., Surya, J., & No, K. (2025). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Abadi Mitra Teknologi. *Jurnal Abdi Pendidikan Manajemen*, *3*(1), 427–437. https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1385

Sambara, K., Halik, M. Y., & Aprianti, R. (2023). The Effect of Working Hours System on Employee Productivity At PT. Manakarra Unggul Lestari. *Journal of Entrepreneur, Business, and Management*, *1*(2), 49–60. https://journal.amkop.id/jebm/article/view/47

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413

Simamora, J., Susanti, P., & Barus, S. I. (2022). Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha. *PROGRESIF: Jurnal Hukum*, *15*(2), 168–182. https://doi.org/10.33019/progresif.v16i2.2425

Solihati, V. A., Latuconsina, H., & Ahmad. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten (Studi Kasus Pada Unit Finance & Human Resources). *Jurnal Manajemen Strategis*, *1*(2), 43–58. Retrieved from https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/mantra/article/view/194

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono

Tampang, Y., Baharuddin, H., & Sambara, K. (2025). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Balo'ta Di Tana Toraja. *Yasin: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya*, *5*, 783–793. https://journal.amkop.id/jebm/article/view/47