

Pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap pemberian bonus karyawan

Cherry^{1✉}, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Research conducted at PT. Horti Jaya Lestari Medan. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work discipline and work performance on the provision of employee bonuses PT. Horti Jaya Lestari Medan. Population and sample in this study is 75 employees sampling used is census sampling. Data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. The data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability test, classical assumption, multiple linear regression, determination, hypothesis test simultaneously and partially. Conclusion in the study that work discipline has a positive and significant effect on employee bonuses PT. Horti Jaya Testi Medan, work performance has a positive and significant effect on the employee Bonus of PT. Horti Jaya Testi Medan and work discipline and work performance have a positive and significant effect on the employee Bonus of PT. Horti Jaya Laris Medan.

Key words: Work discipline; work performance; employee bonus

The influence of work discipline and work performance on the provision of employee bonuses

Abstract

Research conducted at PT. Horti Jaya Lestari Medan. The purpose of this study is to know and analyze the influence of work discipline and work performance on the provision of bonuses for PT. Horti Jaya Lestari Medan. The population and sample in this study were 75 employees, the sampling used was census sampling. Data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. The data sources used are primary and secondary data. Data analysis uses validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination, simultaneous and partial hypothesis tests. The conclusion in the study that Work Discipline has a positive and significant effect on the bonus of PT. Horti Jaya Lestasi Medan, Work Performance has a positive and significant effect on the employee bonus of PT. Horti Jaya Lestasi Medan and Work Discipline and Work Performance have a positive and significant effect on the employee bonus of PT. Horti Jaya Lestasi Medan.

Key words: Work discipline; work performance; employee bonus

PENDAHULUAN

Masyarakat sekarang ini hidup di zaman yang semakin pesat perkembangannya baik kemajuan dalam ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini mendorong setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki tumpuan agar mampu bertahan dalam pasar yang semakin tajam persaingannya. Keadaan seperti ini membuat setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna memenuhi tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan indikator penting dalam rangka pencapaian suatu tujuan di perusahaan, karena dengan adanya kemampuan atau skill para karyawan dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan lebih unggul.

Hal seperti ini bukanlah sesuatu yang baru bagi karyawan, karena keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya terdapat sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia yang efektif artinya penerapan sumber daya yang tepat menyangkut kebutuhan karyawan dan kelangsungan perusahaan yang bersumber dari sumber daya manusia sehingga diimplementasikan secara maksimal guna kelancaran perusahaan. Salah satu hal yang dapat perusahaan terapkan untuk dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia secara maksimal antara lain dengan penerapan disiplin kerja yang baik dan pemberian bonus yang setara atau sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah : suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada aturan setiap perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerima segala sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak - gerak seseorang, tetapi disiplin dilakukan untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan dan menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan begitu, maka perusahaan akan tertarik untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan cara pemberian bonus. Dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka akan ada pengaruhnya pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja adalah: hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal penting untuk mengetahui hasil kerja dan potensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar prestasi kerja karyawan dapat terbentuk, maka perusahaan perlu mempersiapkan suatu kompensasi atau bonus guna merangsang prestasi kerja yang baik.

Bonus adalah : sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi pada waktu-waktu tertentu misalnya berdasarkan hasil kinerja karyawan. Program pemberian bonus ini berupaya untuk membangun gairah karyawan dalam bekerja antara lain menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Karyawan yang memiliki semangat kerja seperti ini akan berpotensi menuangkan keterampilannya secara maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

PT. Horti Jaya Lestari, Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian dan distribusi sayuran dataran tinggi atau lebih dikenal sebagai perusahaan perkebunan dan agro bisnis yang telah lama melakukan budidaya hortikultura. Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu : rendahnya disiplin kerja karyawan yang dinilai belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Disiplin yang dimaksud perusahaan seperti : absensi karyawan yang apabila dalam sebulan absennya tidak ada yang terlambat, mentaati peraturan, mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan lain-lain. Sering kali karyawan hadir di kantor pada jam yang sudah terlambat akibat faktor yang terjadi saat perjalanan menuju kantor atau memang karyawan tersebut kurang disiplin. Perusahaan memberi kebijakan kepada setiap karyawan berupa toleransi waktu 5 menit dari batas waktu yang ditetapkan, namun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin. Selain dalam hal kehadiran, ada juga permasalahan karyawan kurang menaati tata tertib perusahaan antara lain tata cara berpakaian yang benar, seperti : memakai kaos, yang seharusnya sesuai peraturan adalah : diwajibkan memakai pakaian berkerah. Selain itu, permasalahan yang timbul adalah: menurunnya prestasi kerja karyawan diantaranya lambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rendahnya tingkat produktivitas karyawan sehingga tidak dapat memenuhi permintaan konsumen secara maksimal. Hal seperti ini mengakibatkan kerugian pada perusahaan juga menghambat perkembangan perusahaan kedepannya dan mempengaruhi performa karyawan dalam menunjukkan kemampuannya.

Masalah lain yang terjadi pada perusahaan adalah : masalah pemberian bonus kepada setiap karyawan. Adanya anggapan karyawan bahwa perusahaan kurang adil dan kurang efektif dalam pemberian bonus secara merata. Tidak dapat dipungkiri, kriteria yang dibutuhkan perusahaan untuk menentukan karyawan yang memiliki prioritas untuk mendapatkan bonus antara lain meliputi kehadiran, tanggung jawab dan disiplin, dan prestasi kerja. Bentuk pemberian bonus pun ada berbagai jenis, seperti : bonus tahunan, bonus prestasi juga jumlah yang diberikan tidak selalu bersifat tetap. Pemberian bonus dapat meningkatkan gairah karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan karena mereka merasa bahwa jerih payahnya dihargai oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No 17 AA Medan waktu penelitian mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan 2022. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 75 karyawan di PT Bale Dipa Aruna Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 7 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1.
Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.375	1.995		1.692	.095
	DisiplinKerja	.166	.074	.221	2.238	.028
	PrestasiKerja	.541	.099	.539	5.463	.000

a. Dependent Variable: Bonus

$$\text{Bonus} = 3,375 + 0,166 \text{ Disiplin Kerja} + 0,541 \text{ Prestasi Kerja} + e$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :
 Apabila Disiplin Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) tidak mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel Bonus (Y) sebesar 3,375 satuan;
 Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), maka nilai variabel Bonus (Y) akan meningkat sebesar 0,166 satuan dengan anggapan variabel Prestasi Kerja (X2) tetap; dan
 Apabila terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel Prestasi Kerja (X2), maka nilai variabel Bonus (Y) akan meningkat sebesar 0,541 satuan dengan anggapan variabel Disiplin Kerja (X1) tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah:

Tabel 2.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669 ^a	.448	.433	4.78373	2.200

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Bonus

Hasil koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.433 berarti Disiplin Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Bonus (Y) sebesar 43,3% dan sisanya 56,7% (100-43,3) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti kompensasi, reward, punishment dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.732	2	668.866	29.228	.000b
	Residual	1647.655	72	22.884		
	Total	2985.387	74			

a. Dependent Variable: Bonus

b. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, DisiplinKerja

Tabel 3. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 29,228 > F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H3 diterima yaitu: Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus PT. Horti Jaya Lestasi Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu

Tabel 4.
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.375	1.995		1.692	.095
	DisiplinKerja	.166	.074	.221	2.238	.028
	PrestasiKerja	.541	.099	.539	5.463	.000

a. Dependent Variable: Bonus

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 2,238 > ttabel sebesar 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,028 < 0,05, maka H1 diterima yaitu: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 5,463 > ttabel sebesar 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H2 diterima yaitu: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Bonus karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 2,238 > ttabel sebesar 1,993 dan nilai signifikan sebesar 0,028 < 0,05, maka H1 diterima yaitu: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus PT. Horti Jaya Lestasi Medan Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Supomo dan Nurhayati (2018:133), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya. Menurut Mulyapradana dan Hatta (2016:86), tujuan Bonus Karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong karyawan agar bekerja disiplin dan memiliki semangat yang tinggi. Diharapkan dengan Bonus Karyawan ini dapat mencapai tujuan dalam menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan faktor produksi, serta mencegah terjadinya turn over karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutopo (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Bonus karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,463 > t_{tabel}$ sebesar $1,993$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima yaitu: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus PT. Horti Jaya Lestasi Medan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Zamzam dan Yustini (2021:185), perbedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah karena pada level bawah sistem penilaian prestasi kerjanya belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan keruwetan serta perselihan. Sehubungan dengan itu, dalam banyak perusahaan walaupun ada bonus, biasanya besarnya sama dengan semua pekerja. Menurut Kurniawati (2021:143), "Bonus dalam bentuk kas yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual. Sasaran-sasaran prestasi kerja dapat ditetapkan untuk eksekutif dan bonus dialokasikan menurut derajat prestasi. Menurut Arsawan (2021:48), "Bonus adalah insentif berupa uang sebagai tambahan di atas kompensasi normal yang diterima pegawai. Bonus biasanya diberikan atas prestasi kerja yang diberikan seperti melebihi target penjualan, control efektivitas biaya yang dikeluarkan." Menurut Simanjuntak (2020:213), "Sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu dan jika prestasinya sedang menurun, maka karyawan tersebut tidak memperoleh bonus." Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andy dan Sutrisna (2018) bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Bonus karyawan

Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $29,228 > F_{tabel}$ sebesar $3,12$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu: Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus Karyawan karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan. Hasil koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar $0,433$ berarti Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) dapat menjelaskan Bonus (Y) sebesar $43,3\%$ dan sisanya $56,7\%$ ($100-43,3$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti kompensasi, reward, punishment dan sebagainya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Rahmawati (2020:2), "Pemberian kompensasi kerja berupa bonus yang diberikan kepada karyawan. Harapan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan semangat kerja dan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi pada karyawan serta prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyarti (2019) dan Wilan (2019) bahwa Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan. Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Bonus karyawan PT. Horti Jaya Lestasi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Andy dan Sutrisna. 2018. Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. Jurnal.
- Arsawan, I wayan. 2021. Buku Ajar Pegantar Bisnis. Lukluk: Nilacakra.
- Azan, Khairul. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Badriyah, Mila. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka. Setia.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar: Aksara Timur
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dewi, Purnama dan Harjoyo 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan. Realita. Bogor: iN MEDIA.
- Garaika, Darmanah. 2020. Metode Penelitian. Lampung: CV. Hira Tech
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS., Edisi Ketiga, Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Gunawan, Ce. 2020. Mahir Menguasai SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Hafidulloh dan Mochamad Mochklas. 2020. Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Hartati, Sri. 2020. Gender dalam Birokrasi Pemerintah. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hery. 2019. Manajemen Perbankan. Jakarta: Grasindo.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Istijanto (2016. Aplikasi Praktis Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Wawan dan Agustini. 2021. Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keperawatan. Cirebon: Rumah Pustaka.
- Kurniawati, Endah. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bojong: Nasya Expanding Management.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Jakarta: PT. Remaja Rosdakkar
- Mulyapradana, Aria dan Muhammad Hatta. 2016. Jadi Karyawan Kaya. Cipedak: Visimedia Pustaka.
- Nurjaman, Kadar. 2018. Manajemen Personalialia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Permana, Seta. 2020. Implementasi Alogaritma C4.5 dalam Penentuan Penerimaan Bonus Tahunan Pegawai. Bandung: Kreatif Indasari Nusantara.
- Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Rahmawati, Ita. 2020. Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: Universitas KH. A wahab Hasbullah.
- Raihan. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam
- Riyadi. Agus. 2020. Pengembangan Masyarakat Desa Terpadu Berbasis Potensi Lokal. Bojong: Nasya Expanding Management.
- Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Kencana.
- Sholehuddin, Sugeng. 2019. Angka Partisipasi Kuliaah Masyarakat Jawa Tengah terhadap PTKIN Tahun 2015-2017. Bojong: Nasya Expanding Management.
- Simanjuntak, Mariana. 2020. Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi. Cetakan Kelima, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru. Press.
- Supomo, dan Eti Nurhayati 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Grafindo.
- Yamin, Sofyan. 2021. SPSS, Lisrel, Warppls dan JASP. Depok: Dewangga Engeri Internasional.
- Yani. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Yulianto, Nur Achmad Budi. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis. Malang: Polinema Press.
- Zamzam, Fakhry dan Tien Yustini. 2021. Iklim Organisasi era Digital. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutopo. 2017. Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Pungkook Indonesia One. Jurnal.
- Widyarti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Pemberian Bonus Karyawan PT Inti Indosawit Subur Kebun Tungkal Ulu. Jurnal.