

**PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI DAN BONUS
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI

OLEH:

AQIILAH ALWANI NAIPOSPOS

178330335



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/9/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/9/25

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN GAJI DAN
BONUS TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Nama : Aqila Alwani Naipospos

Npm : 178330335

Jurusan : Akuntansi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding

(Drs. Ali Usman, M.Si,)

(Desy Astrid Anindya, SE, M.Ak)

Pembimbing

Pemanding

Mengetahui:



(Ahmad Rafiki, BBA, M.Mgt, Ph.D, CIMA)

(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)

Dekan

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Kelulusan : 06 Mei 2023

ABSTRAK

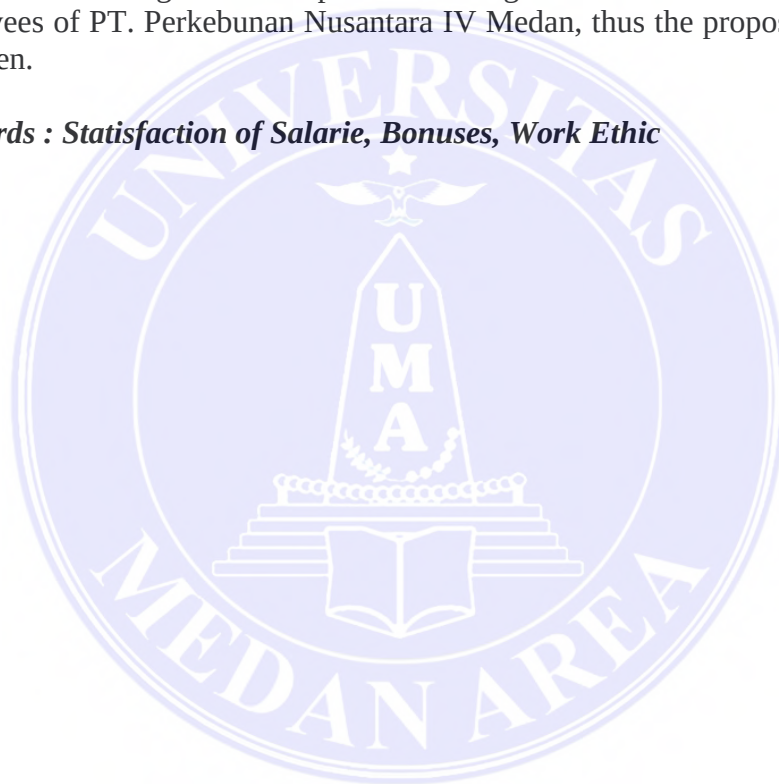
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian gaji dan bonus terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis asosiatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan total 76 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan pemberian gaji mempengaruhi secara signifikan etos kerja karyawan, dan variabel bonus mempengaruhi secara signifikan etos kerja karyawan, serta Variabel kepuasan pemberian gaji dan bonus secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti

Kata Kunci : *Kepuasan Pemberian Gaji, Bonus, Etos Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of satisfaction [giving salaries and bonuses on the work ethic of employees of PT. Nusantara IV Medan Plantation. The type of research used by researchers in this study is the associative type. The sample used is the employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a total of 76 respondents. In this study, researchers used primary data sources. The data collection technique in this study was a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. Based on the results of the study, it was found that salary satisfaction significantly affects employee work ethic, and the bonus variable significantly affects employee work ethic, as well as the satisfaction variable of salary and bonus together has a positive and significant effect on the work ethic of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, thus the proposed hypothesis is proven.

Keywords : *Satisfaction of Salarie, Bonuses, Work Ethic*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji dan Bonus Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** ini dapat terselesaikan dengan baik. Proposal ini dibuat sebagai tugas akhir selama menempuh pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area sebagai syarat untuk mencapai program kesarjanaan.

Dalam penulisan proposal ini, penulis sungguh menyadari bahwa tidak mungkin proposal ini terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan permohonan maaf apabila selama melakukan penulisan proposal ini penulis telah melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Terimakasih juga peneliti sampaikan kepada :

1. Teristimewa Orang Tua saya, Ayahanda Alhusri Naipospos yang saya cintai dan Ibunda Heni Hawani Nasution yang paling saya sayangi, yang telah memberikan banyak doa, dukungan, kasih sayang dan juga perhatiannya dalam menyelesaikan skripsi saya ini dengan baik, serta Adik saya tercinta Lutfiah Mudrika Naipospos, Nazwan ikhsan Naipospos, Fauzan Akbar Naipospos yang sudah mendukung dan mendoakan saya untuk kesuksekan saya kelak;
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area;
3. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons) MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area;

4. Ibu Fauziah Rahman, S.P.d, M.Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area;
5. Bapak Drs. Ali Usman, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberi saran dalam menyelesaikan skripsi ini;
6. Ibu Desy Astrid Anindya, SE, Mak, selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan sara dalam menyelesaikan skripsi saya ini;
7. Ibu T. Alvi Syahri Mahzura, SE, M.Si, selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Dosen-dosen dan para Staf Akademik dan Petugas lainnya di Universitas Medan Area;
9. Sahabat-sahabat saya Nanda Pratiwi, Naurah Naziha, Ismeralda, Desyadha, Sheila Annisa, Annisa Tri Ananda, yang selalu memberikan dukungan dan semangat sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya dengan baik;
10. Teman-teman baik seperjuangan stambuk 2017 khususnya Akuntansi A3 dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis tulis satu per satu semuanya disini.

Terimakasih dan mohon maaf apabila ada penulisan yang kurang berkenan, penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masukan dan kritik akan selalu peneliti harapkan untuk memperbaiki skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, 12 Agustus 2022

Aqillah Alwani Naipospos

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	 10
2.1. Etos Kerja.....	10
2.1.1. Pengertian Etos Kerja	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	11
2.1.3. Karakteristik Etos Kerja	13
2.1.4. Indikator Etos Kerja	14
2.1. Kepuasan Pemberian Gaji	15
2.2.1. Pengertian Kepuasan	15
2.2.2. Pengertian Pemberian Gaji.....	17
2.2.3. Pengertian Kepuasan Pemberian Gaji.....	18
2.2.4. Fungsi Pemberian Gaji.....	19
2.2.5. Tujuan Pemberian Gaji	20
2.2.6. Indikator Kepuasan Pemberian Gaji	21
2.3. Kepuasan Pemberian Bonus	22
2.3.1. Pengertian Pemberian Bonus	22
2.3.2. Kelebihan dan Kekurangan Pemberian Bonus.....	23
2.3.3. Faktor Pemberian Bonus Karyawan	23
2.3.4. Indikator Kepuasan Pemberian Bonus	24
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Konseptual	26
2.6. Hipotesis.....	29
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
3.1. Jenis Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1. Jenis Penelitian	30
3.1.2. Tempat Penelitian.....	30
3.1.3. Waktu Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel	31
3.2.1. Populasi	31
3.2.2. Sampel	32

3.3. Defenisi Operasional	33
3.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.2. Deskripsi Responden.....	43
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	47
4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden.....	48
4.1.5. Uji Statistik Deskriptif	53
4.1.6. Uji Asumsi Klasik	55
4.1.7. Uji Regresi	58
4.1.8. Uji Hipotesis	60
4.2. Pembahasan	60
4.2.1. Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV	62
4.2.2 Pengaruh Bonus Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.....	63
4.2.3. Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji dan Bonus Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

1.1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan.....	6
2.1. Penelitian Terdahulu	25
3.1 Skedule Penelitian.....	30
3.2. Rincian Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.....	31
3.3. Defenisi Operasional Variabel	33
3.4. Skala Likert	35
4.1. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	44
4.2. Jenis Kelamin Responden	45
4.3. Usia Responden	45
4.4. Tingkat Pendidikan Responden.....	46
4.5. Masa Kerja Responden	46
4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	47
4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	48
4.8. Penyajian Data Variabel Kepuasan Pemberian Gaji	49
4.9. Penyajian Data Variabel Bonus	50
4.10. Penyajian Data Variabel Etos Kerja.....	52
4.11. Uji Statistik Deskriptif	54
4.12. Pengambilan Keputusan <i>Durbin Watson</i>	56
4.13. Uji Autokorelasi <i>Dubin Watson</i>	56
4.14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.15. Uji Linear Berganda.....	59
4.16. Hasil Uji t.....	60
4.17. Uji F	61
4.1.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual	26
4.1. P-P Plot	55
4.2. Scatterplot	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	71
Lampiran 2	Jawaban Kuesioner.....	74
Lampiran 2	Output SPSS.....	80
Lampiran 4	Surat Riset.....	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan atau organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam era globalisas adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi, pergeseran demografi, dan fluktuasi ekonomi yang semakin tidak terkendali (Hasibuan : 2015)

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri. Karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tentu tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan. Mengatur karyawan adalah perkara yang rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan dan latar belakang hetrogen yang dibawa kedalam organisasi

manusia tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibuan: 2015)

Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi/ perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayaknyalah SDM atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja.

Pegawai merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja. Namun demikian, pegawai cenderung tidak begitu puas dengan bayaran dan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Pada kenyataannya, dari segi kepuasan (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara untuk

meningkatkan etos kerja, prestasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, Handoko (2012: 156).

Kompensasi khususnya gaji di mata karyawan memiliki peran yang sangat penting, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Menurut Simamora (2016: 447) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu daripada perusahaan yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi secara langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi atau gaji. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan/ organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek lain dari

buruknya sistem kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan/ organisasi.

Salah satu hal yang menjadi tolak ukur dalam melakukan studi tentang perusahaan dan perilaku orang-orang di dalamnya, seyogyanya perlu memperhatikan berbagai permasalahan, terutama masalah kepuasan terhadap pemberian gaji. Besar kecilnya gaji akan digambarkan sebagai ukuran kinerja karyawan. Apalagi sekarang ini harga BBM naik, sehingga memicu segala produksi naik seakan laju roda perkembangan perekonomian yang melambung pesat tak bisa di bendung. Sudah tentu perusahaan harus mempertimbangan gaji karyawannya. Namun hal ini juga harus diimbangi dengan pendapatan dan pengeluaran perusahaan dalam memberikan besar kecilnya gaji.

Kepuasan pemberian gaji merupakan salah satu kunci pemicu terhadap etos kerja karyawan serta sukses maju tidaknya suatu perusahaan , (Moekijat, 2012:59). Penentu kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Selain hal tersebut Sunarto juga menambahkan bahwa kepribadian yang baik, dan kecocokan pekerjaan juga menjadi salah satu faktor pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya maka ia akan cenderung untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan, seperti ketidak patuhan karyawan, melakukan pencurian barang perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan, terjadinya *turnover*, dan ketidak patuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut, Sunarto (2014:111).

Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan itu sama yaitu berupaya untuk berkompetisi secara sehat dan terbuka dengan pesaingnya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu berusaha meningkatkan etos kerja karyawannya. Oleh karena itu seorang karyawan yang produktif merupakan aset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya seringkali timbul masalah seperti rendahnya etos kerja, tingginya *turnover* dan tingkat absensi karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain masalah penggajian, perusahaan seharusnya juga memperhatikan kebijakan tentang pemberian bonus bagi karyawan. Kebijakan pemberian bonus hendaknya menjadi salah satu agenda yang wajib diperhatikan perusahaan secara seksama. Pemberian bonus dapat menjadi indikator yang berguna untuk mendorong karyawan bekerja keras untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Namun pemberian bonus kepada karyawan juga harus diperhitungkan secara wajar agar karyawan puas dengan bonus tersebut dan dapat menggunakan jumlah bonus tersebut sebagai pemompa etos kerja.

Oleh karena itu salah satu langkah perusahaan yang harus diambil di dalam pemenuhan kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan upah dan gaji yang layak. Masalah penggajian ini bukanlah masalah yang sederhana, akan tetapi sangatlah kompleks sehingga setiap perusahaan harus mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan penggajian yang paling tepat.

PT Perkebunan Nusantara IV (“perusahaan”) (dahulu PT Perkebunan Nusantara IV (persero) didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No. 12 Tahun

1996, seperti yang dinyatakan dan berdasarkan Akta Pendirian. Anggaran dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan akta No. 25 tanggal 23 Oktober 2014 dari Nanda Fauz Iwan, S.H., M.kn, mengenai perubahan struktur pemegang saham dan nama perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara IV. Perubahan anggaran dasar ini telah dilaporkan ke Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan surat penerimaan pemberitahuan No, AHU-08636.40.21.14, tanggal 19 November 2014. Setiap instansi ataupun perusahaan tentu harus memiliki SDM yang mampu menjalankan setiap kegiatan untuk menjalankan program-program yang telah dirancang oleh perusahaan. Dalam hal ini para karyawan akan menerima kompensasi dalam bentuk Gaji, Upah dan insentif berdasarkan jabatan yang diduduki. Oleh karena itu, kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Melalui obsevasi dan wawancara di PT. Perkebunan Nusantara IV dapat di lihat persentase ketidakhadiran karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV karena mangkir.

Tabel 1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan PTPN IV Karena Mangkir

Tahun	Julmah Karyawan (Orang)	Ketidakhadiran karena mangkir (%)
2017	539	3,9
2018	477	8,8
2019	496	15,6
2020	356	4

Sumber : PTPN IV Medan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya terdapat karyawan yang mangkir di PTPN IV. Hal ini dapat menjadi salah satu indikasi dari ketidakpuasan kerja karyawan. Selain itu juga didukung dengan adanya penurunan produksi perusahaan. Sebab ketidakpuasan dalam bekerja akan memberi dampak buruk pada kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan berdampak pada penurunan produksi perusahaan.

Rentetan persoalan tersebut menunjukkan rendahnya etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Etos kerja karyawan dapat di lihat dari tingkat presensei kerja karyawan yang menurun serta pola kerja dan rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini di picu akibat gaji yang mereka terima kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak sebanding dengan jenis dan bobot pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan data dari administrasi keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang peneliti dapat pada tanggal 10 Agustus 2021, peneliti dapat memetakan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sesuai dengan tingkat dan posisi atau jabatan karyawan.

Pemberian gaji yang kurang memuaskan berdampak pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan rendahnya etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sehingga, penelitian dalam hal kepuasan pemberian gaji ini sangat penting untuk peneliti lakukan, begitu juga permasalahan etos kerja karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan..

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan pemberian gaji dan bonus terhadap etos kerja karyawan. Dalam hal ini kepuasan pemberian gaji dan bonus sebagai upaya untuk meningkatkan

etos kerja karyawan. oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji dan Bonus Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan pemberian gaji berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada di PT. Perkebunan Nusantara IV ?
2. Apakah kepuasan pemberian bonus berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada di PT. Perkebunan Nusantara IV ?
3. Apakah kepuasan pemberian gaji dan bonus berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada di PT. Perkebunan Nusantara IV ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian bonus terhadap etos kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian gaji dan bonus terhadap etos kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi peneliti

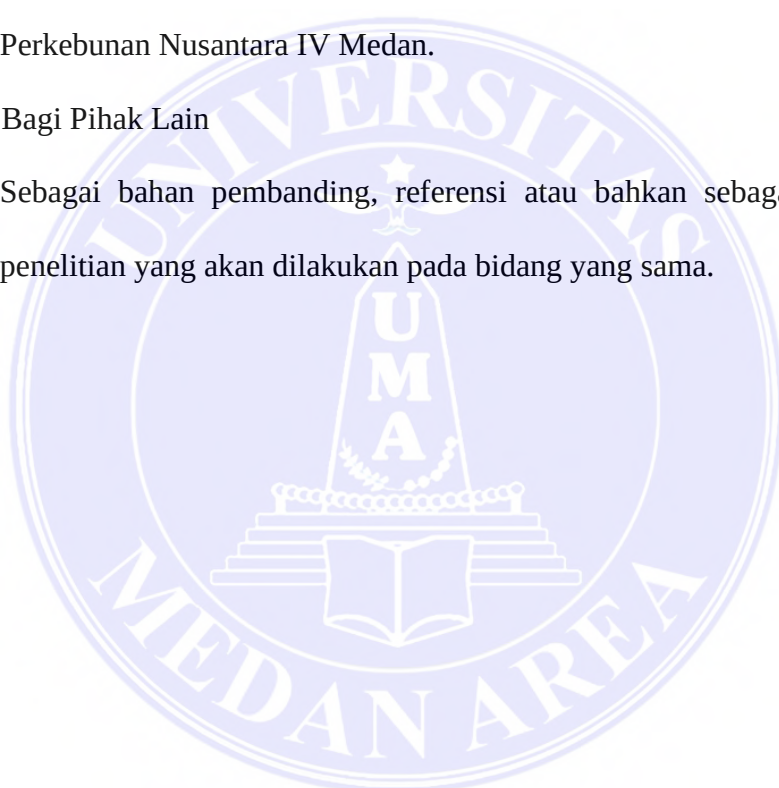
Menambah pemahaman dan wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan dengan kepuasan pemberian gaji dan bonus terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kepuasan pemberian gaji dan bonus berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan pembanding, referensi atau bahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan pada bidang yang sama.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Etos Kerja

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. (Khasanah, 2016: 8)

Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan. (Asy'arie, 2016: 83)

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang. (Siregar, 2016: 54)

Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan

meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2016: 64). Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting, seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu pekerjaan direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda tanpa melakukan pengeluaran yang boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk ke depan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa etos kerja merupakan tolak ukur atau pandangan dasar yang dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja untuk membantu mempengaruhi seseorang di tempat kerja. Sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Zainun (2012: 89) mengatakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, yaitu:

- 1) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan materiil lainnya yang memadai (misalnya gaji, insentif, bonus dan kesempatan untuk

berprestasi).

- 2) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahannya.
- 3) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 4) Terdapat suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi. Apalagi dengan mereka yang sehari-harinya dapat banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama mereka pula.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas tampak bahwa tinggi rendahnya etos kerja dipengaruhi oleh enam faktor tersebut yaitu terpenuhinya kebutuhan materi, keharmonisan hubungan antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya, timbulnya iklim kerja yang sehat, ketenangan jiwa dan tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu, semangat kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan persepsi personil terhadap tugas atau pekerjaan.

2.1.3. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Donni Juni (2018:283) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga ciri primer menurut pandangan hidup kerja merupakan:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan aspek yang berkaitan menggunakan kemampuan pegawai buat menjalin interaksi kerja menggunakan orang lain atau bagaimana pegawai lain yang terdapat pada organisasi juga pegawai yang terdapat diluar organisasi. Keahlian interpersonal mencakup kebiasaan, sikap, cara, penampilan & konduite yang dipakai pegawai dalam ketika tidak sama pada kurang lebih orang lain dan menghipnotis bagaimana individu berinteraksi menggunakan orang lain.

2) Inisiatif

Inisiatif adalah ciri yang bisa memfasilitasi pegawai supaya terdorong buat lebih menaikkan kinerja & nir pribadi merasa puas menggunakan kinerja yang biasa. Aspek ini tak jarang dihubungkan menggunakan iklim kerja yang berbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang terdapat didalam organisasi.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang nyata adanya asa terhadap kinerja karyawan & adalah suatu perjanjian tersirat pegawai buat melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

2.1.4. Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (2012) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

1) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin.

Penghormatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku baik tertulis maupun tertulis, disiplin sebagai sikap ketaatan dan ketaatan, serta ketidakmampuan menghindari sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan

kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.2. Kepuasan Pemberian Gaji

2.2.1. Pengertian Kepuasan

Pengertian kepuasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan. Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan bayaran/gaji (*pay satisfaction*), oleh karenanya, mengacu pada sikap suka atau tidak suka terhadap kompensasi organisasi, Simamora (2016: 445).

Edward Lawer dalam Simamora (2016: 448) membuat model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Menurut Lawer, perbedaan terhadap jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima oleh orang lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat

mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasinya dengan bekerja lebih keras.

Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Hasibun (2015: 202).

Kemudian oleh Vrom dalam As'ad (2013:104) dikatakan sebagai “refleksi dari *attitude* yang bernilai positif”. Hoppeck menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitiannya terhadap 309 karyawan pada satu perusahaan di New Pennsylvania USA, bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu, seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan pekerjaannya.

Tiffin dalam Suprihanto (2013: 85) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama pimpinan dengan karyawan. Kemudian Blue dalam Suprihanto(2013: 96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Dari beberapa pengertian kepuasan di atas, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik di dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya. Ini merupakan hasil

interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.2.2. Pengertian Pemberian Gaji

Pemberian gaji merupakan permasalahan yang selalu menjadi tanggung jawab pihak personalia, namun secara luas pemberian gaji dapat diartikan sebagai penerimaan bayaran atas dasar kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dari pihak perusahaan. Namun, perlu dimengerti bahwa gaji adalah suatu bayaran yang bersifat mingguan, bulanan atau bahkan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja), sedangkan upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan, Simamora (2016:445).

Gaji adalah harga balas jasa yang diberikan oleh seseorang untuk orang lain, ini berarti gaji adalah hadiah kerja yang diberikan dalam bentuk finansial, Flipp (2012:123). Lain lagi pendapat dari Nanassy dan Selden dalam As'ad, (2017: 93) ia membatasi istilah gaji sebagai pendapatan dari prestasi kerja *“income from workperformance”*.

Dari berbagai batasan mengenai gaji ini bisa ditarik kesimpulan sebagai

berikut: Gaji adalah: penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang. Maka hakikat gaji adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang oleh perusahaan.

Gaji pada dasarnya bagian dari kompensasi. Namun dalam kompensasi pembahasannya lebih luas seperti yang telah dipaparkan oleh Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibun (2015:118).

Menurut Andrew F. Sikula, dalam Simamora (2016: 441) gaji adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Edwin B. Flippo (2012) gaji didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Kep Men. No.49. Pasal 1/2004.)

2.2.3. Pengertian Kepuasan Pemberian Gaji

Pada dasarnya manusia memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, begitu juga masalah kepuasan pemberian gaji, gaji yang kurang adil akan

membuat karyawan melakukan demonstrasi untuk menuntut perusahaan memenuhi tuntutan, ada pula karyawan yang digaji tinggi namun tidak menjamin akan menjadikannya lebih produktif dan menguntungkan bagi perusahaan. Kompleksitas permasalahan membuat pihak HRD atau personalia harus lebih konsentrasi menangani permasalahan tersebut, karena bagaimanapun juga yang menentukan besar kecilnya gaji pada masing-masing karyawan dan yang lebih dekat dengan karyawan adalah pihak HRD atau personalia. Orang akan merasakan puas atau tidak puas itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atas situasi dan kondisi tertentu pada dirinya, Heresy (2012: 79).

Mengukur kepuasan pemberian gaji karyawan memang sangat sulit, namun hal ini bisa dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi dari sikap suka atau tidak suka terhadap keadaan. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan karyawan akan terlihat dari perilaku dan tinggih rendahnya produktivitas kerja karyawan, jika menurun maka, pihak HRD harus secepatnya melakukan identifikasi sebelum terjadinya permasalahan yang bertambah rumit.

Jadi pengertian kepuasan pemberian gaji yang dimaksud adalah suatu sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji (*pay satisfaction*) yang mengikat terhadap karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.2.4. Fungsi Pemberian Gaji

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

- 1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- 2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- 3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.2.5. Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Rivai (2014:762) ada beberapa tujuan pemberian gaji :

- 1) Ikatan kerjasama. Pemberian gaji menciptakan kemitraan formal antara pemilik/pengusaha dan karyawan. Pekerja perlu menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi pemilik/pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai kesepakatan yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja. Upah dan gaji memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan keegoisan mereka untuk memuaskan posisi mereka.
- 3) Pengadaan yang efektif. Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk merekrut karyawan yang berkualitas.
- 4) Motivasi. Jika upah dan gaji cukup tinggi, manajer dapat dengan mudah memotivasi karyawan.
- 5) Stabilitas karyawan. Program upah dan penggajian berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan rasional dan koherensi eksternal yang kompetitif memberikan variabilitas dan stabilitas yang relatif rendah di antara karyawan.
- 6) Disiplin. Disiplin karyawan baik jika upah dan gaji sesuai. Mereka tahu aturan dan mengikutinya.

- 7) Pengaruh serikat pekerja. Program upah dan penggajian yang baik dapat menghindari dampak serikat pekerja dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.
- 8) Dampak asosiasi dagang/kadin sejenis Program upah dan gaji yang adil dan kemanusiaan, serta konsistensi persaingan eksternal, memungkinkan fluktuasi yang relatif kecil dan transfer ke perusahaan sejenis, sehingga menjamin stabilitas karyawan. dihindari.
- 9) Pengaruh pemerintah. Intervensi pemerintah dapat dihindari jika program upah dan penggajian sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

2.2.6. Indikator Kepuasan Pemberian Gaji

Siagian (2012:262) gaji perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”
- 2) Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
- 3) Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.

- 4) Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap karyawan.
- 6) Kesejahteraan, jaminan di hari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

2.3. Kepuasan Pemberian Bonus

2.3.1. Pengertian Kepuasan Pemberian Bonus

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:235) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Menurut Siagian (2012:268) mengatakan bahwa bonus adalah Insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

I Komang Ardana, (2012:174) bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada

karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pembayaran bonus bisa secara tunai atau ditunda.

Dari penjelasan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa bonus adalah pemberian tunai selain gaji oleh seorang eksekutif organisasi yang telah mengakui kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan

2.3.2. Kelebihan dan Kekurangan Bonus

Veithzal Rivai (2014:388) bonus mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Kelebihan Diantaranya :

- 1) Bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar
- 2) Bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dengan kinerja
- 3) Memacu prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Kekurangannya yaitu:

- 1) Mungkin didasarkan pada penilaian subyektif
- 2) Mungkin dibenci karyawan lain karena tidak setiap orang memperolehnya
- 3) Mungkin banyak menimbulkan kecemburuan sosial.

2.3.3. Faktor Pemberian Bonus Karyawan

Ada berbagai macam faktor yang harus dipertimbangkan perusahaan dan HRD dalam memberikan bonus kepada karyawan, yaitu:

b. Masa kerja

Semakin lama kontribusi karyawan dalam perusahaan, bonus yang akan diterima bisa semakin besar. Contohnya karyawan yang mempunyai masa

kerja di atas 4 tahun bisa menerima bonus hampir 100 persen dari gaji bulanan. Namun, bukan berarti karyawan yang belum bekerja genap setahun tidak berhak mendapatkan bonus. Jika seorang karyawan berhak menerima bonus tetapi belum mencapai satu tahun jam kerja, metode perhitungan digunakan representasi proporsional.

c. Jabatan

Jabatan dalam perusahaan juga menentukan besaran bonus yang akan diterima. Karyawan dengan jabatan tinggi seperti di tingkat manajemen atau manajer akan menerima bonus yang lebih besar dari karyawan middle atau entry level. Hal ini tentu wajar mengingat tanggung jawab dan tugas yang diemban karyawan level atas sangat besar.

d. Performa karyawan

Faktor terakhir cukup umum digunakan oleh perusahaan, yakni berdasarkan performa karyawan. Kinerja atau performa karyawan akan dievaluasi setiap 6 bulan atau 12 bulan. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai target yang akan mendapatkan bonus tersebut. Untuk melakukan penilaian karyawan yang akurat, perusahaan bisa mengandalkan berbagai *software performance system*. Salah satunya adalah *software performance system* dari LinovHR.

2.3.4. Indikator Kepuasan Pemberian Bonus

Dalam perancangan pemberian bonus karyawan, sebuah lembaga harus menentukan indikator-indikator yang dijadikan sebagai perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan bonus.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Abadi Wijaya (2008)	Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Aneka Usaha Gondanglegi Malang	Variabel dependen Etos kerja Variabel independent Kepuasan pemberian gaji	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan.
2	Syarifah Nurfarhana	Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Variabel dependen motivasi Variabel independent Gaji dan bonus	hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pemberian bonus yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, serta gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah secara simultan juga mampu mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan
3	Wenty Febrianti (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Variabel dependen	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan anantara kompensasi terhadap

		Karyawan PT. Artha Retailindo	Variabel independent etos dan kinerja	etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan. De
--	--	-------------------------------	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

2.5.1. Pengaruh Kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja

Kepuasan pemberian gaji pada karyawan memiliki pengaruh penting terhadap etos kerja dan tingkat produktifitas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam konteks kerja karyawan akan melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal jika harapan karyawan dengan perusahaan dapat terpenuhi, artinya tidak ada salah satu pihak yang merasa di rugikan, dan karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan jika perusahaan mau memenuhi kebutuhab karyawanb sesuai dengan kesepakatan awal dalam penggajian.

Salah satu fase paling penting dari tingkat kepuasan pemberian gaji di mata sebagian besar karyawan adalag tingkat bayarannya. Menurut Simamora (2014: 214), mengatakan bahwa karyawan normalnya di bayar setara dengan kualifikasi

yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini.

Dari Uraian di atas, dapat diduga bahwa semakin puas karyawan terhadap pemberian gaji maka karyawan akan semakin tinggi tingkat etos kerjanya jika semakin rendah etos kerja karyawan akan semakin rendah akibat rasa kecewa dan kurangnya penghargaan dan pemenuhan hak karyawan untuk menerima gaji sebagai imbalan atas kerja keras terhadap organisasi atau perusahaan.

2.5.2. Pengaruh Bonus terhadap Etos Kerja

Menurut Rivai (2014 : 384), mengemukakan bahwa bonus adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkunegara (2017: 89), mengemukakan bahwa bonus adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

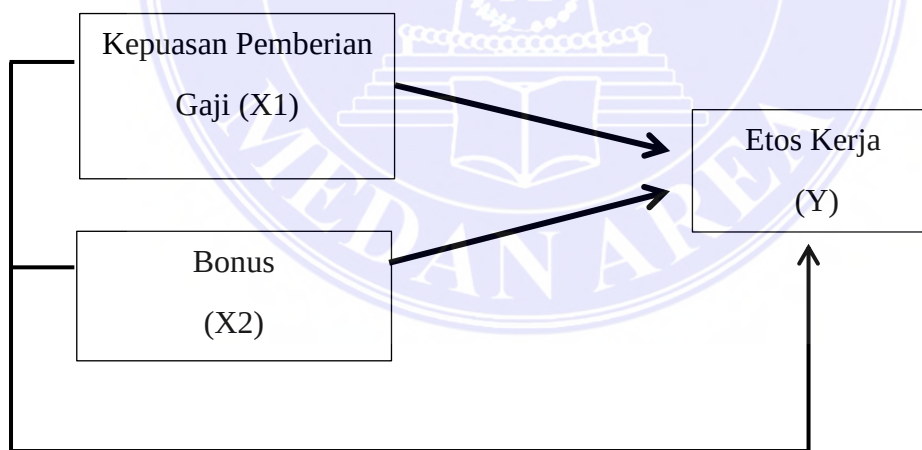
Hal ini didukung oleh penelitian Fandy Gunawan (2017) yang berjudul Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan sebagai Variabel Moderasi (Pada PT Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung) yang menyimpulkan bahwa bonus berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja dan keadilan memperkuat pengaruh bonus terhadap etos kerja (Pada PT Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung)

2.5.3. Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji dan Bonus terhadap Etos Kerja

Etos kerja merupakan tolak ukur atau pandangan dasar yang dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja untuk membantu mempengaruhi seseorang di

tempat kerja. Sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang. Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga – tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Gaji dan insentif dapat mempengaruhi etos kerja . Gibson dalam indarti dkk (2014: 4).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Lumanauw, Aimee Ravena K.K (2017) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pos Indonesia Jl. Asia-Afrika No. 49 Bandung). Yang menyimpulkan bahwa secara Parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap etos kerja sebesar 9.42% dan Insentif berpengaruh terhadap etos kerja sebesar 8,53% . dan secara Simultan Gaji dan Bonus.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kepuasan pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Kepuasan pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Kepuasan pemberian gaji dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), Asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dengan menggunakan dua atau lebih. Penelitian ini merupakan pengujian dari teori atau hipotesis melalui perhitungan statistik dengan melakukan pengukuran secara linier serta menjelaskan hubungan secara kausal antara variabel, dimana hasil yang akan keluar yaitu diterima atau ditolak.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jl. Letjend Suprpto No.2, Medan, Sumatera Utara-Indonesia, 20151.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022. Adapun lebih jelasnya skedul atau waktu penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel: 3.1 Skedule Penelitian

Jenis Kegiatan	2021	2022					
	Des	Jan	Mei	Juni	Juli	Agts	Sept
Prariset/ Riset Pendahuluan							
Penyusunan Proposal							

Bimbingan Proposal							
Seminar Proposal							
Pengumpulan Data							
Pengolahan Data							
Seminar Hasil							
Sidang Meja Hijau							

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Oleh karena itu, populasi terdiri dari benda-benda dan benda-benda alam lainnya serta manusia. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek/objek yang diselidiki, tetapi juga objek/properti yang dimiliki oleh objek atau objek tersebut. Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2
Rincian Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Akuntansi	23
2	Catalogue And Owner Estimate	10
3	Hukum Dan Pertanahan	48
4	Keuangan	13
5	Logistik	21
6	Pemasaran	16
7	Pengembangan Usaha	5
8	Pengolahan	15
9	Perencanaan Strategis	4
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15
11	Satuan Pengawasan Intern	6

12	Sekretaris Perusahaan	23
13	Sumber Daya Manusia	13
14	Tanaman	22
15	Teknik	9
16	Umum	67
	Jumlah	310

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik Stratified Proportionate Random Sampling.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) $e = 10\%$ (0,10)

Dari jumlah populasi (N) yang teridentifikasi sebanyak 310 orang dengan presisi yang di harapkan (e) sebesar 0,10, maka berdasarkan rumus di atas jumlah sampel (n) dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{310}{1 + 310(10\%)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 3,10} = 75.6$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 75,6 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 76 . Maka dengan itu ,

karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang akan di jadikan sampel terdapat 76 orang .

3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah untuk mengetahui pengertian terhadap variabel-variabel yang diteliti di dalam perusahaan maupun dilapangan sehingga memudahkan di dalam penelitian, dari penelitian ini dapat diambil defenisi operasional sebagai berikut:

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu kepuasan gaji, bonus merupakan variabel bebas dan etos kerja merupakan variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Etos kerja (Y)	Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka	Salamun dkk. (2012) 1) Kerja keras 2) Disiplin. 3) Jujur 4) Tanggung jawab 5) Rajin 6) Tekun	Likert
Kepuasan pemberian gaji (X1)	Kepuasan pemberian gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan,	Siagian (2012:262) 1) Keadilan internal 2) Keadilan	Likert

	tatausaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan	eksternal 3) Taraf hidup yang layak 4) Mampu memenuhi kebutuhan 5) Kesejahteraan.	
Bonus (X2)	Bonus merupakan sejumlah uang yang biasanya dapat ditambahkan ke dalam suatu gaji karyawan dan biasanya diperuntukkan untuk seseorang karyawan sebagai suatu bentuk hadiah karena karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggungjawab yang diberikan kepadanya	1. Memenuhi asas adil 2. Memenuhi azas layak dan wajar	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017), jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer, Supomo dan Indriantoro (2016:146), Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian, atau kegiatan, dan hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer diperoleh langsung dari karyawan PTP N IV Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket. Angket (*Questioner*), merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2018:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel 3.4 berikut :

Tabel: 3.4 Tabel Skala Likert

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2018:87)

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui kepuasan pemberian gaji dan bonus terhadap etos kerja, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2014:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Langkat. Uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 16.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode*

Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliable
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

2. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan kemencengan distribusi.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui, menguji serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik digunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas uji normalitas dan uji autokorelasi. Pengujian ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:92). Menurut Ghozali (2016:173) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi atau probabilitas $>0,05$ maka residual memiliki distribusi normal;
2. Jika nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$ maka residual itu tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Autokoreksi

Pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson dalam melakukan uji autokorelasi. Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson menurut Ghozali (2016:110) adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.5
Pengambilan Keputusan *Durbin Watson*

No	Hipotesis Nol	Kondisi	Keputusan
1	Tidak ada autokoreksi positif	$0 \leq d \leq dl$	Ditolak
2	Tidak ada autokoreksi positif	$dl \leq d \leq du$	Tidak ada keputusan
3	Tidak ada autokoreksi negatif	$4 - du < d < 4$	Ditolak
4	Tidak ada autokoreksi negatif	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	Tidak ada Keputusan
5	Tidak ada autokoreksi positif maupun negatif	$du < d < 4 - du$	Tidak ditolak

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk

mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. (Ghozali 2016).

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Yuliara (2016:2) menyatakan bahwa uji regresi linear berganda adalah suatu kajian dari hubungan satu variabel dengan variabel lain. Adapun rumus dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Etos Kerja)

X₁ = Variabel bebas (Kepuasan Pemberian Gaji)

X₂ = Variabel bebas (Bonus)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (uji secara parsial), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji F (uji secara simultan).

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian : Dimana : $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) Uji Simultan (Uji F) Kriteria pengujian : Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 <$

adjusted $R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , maka model tersebut dikatakan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada bab pertama telah disebutkan tujuan dari penelitian ini, tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut telah diungkapkan dalam hipotesis yang diajukan dan telah dibuktikan berdasarkan hasil analisis statistic serta pengujian hipotesis sehingga kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Kepuasan pemberian bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Kepuasan pemberian gaji dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian gaji dan bonus dengan memprioritaskan aspek keadilan dan kebaikan bersama sehingga berdampak terhadap etos kerja karyawan yang semakin meningkat, karena dengan memprioritaskan aspek

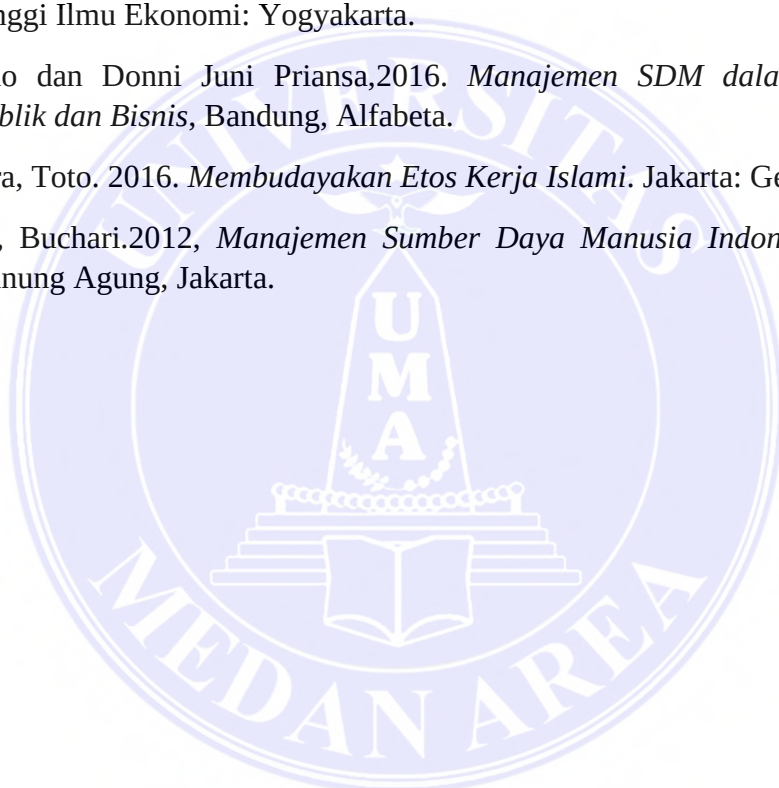
keadilan dan kebaikan bersama sehingga mencegah karyawan dari perilaku yang dapat merugikan.

2. Kepada pemimpin perusahaan hendaknya informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki dan mengevaluasi kebutuhan karyawan, baik dalam pembuatan aturan penggajian kerja sampai dalam hal kontrak kerja. 59 laknya PT. Perkebunan Nusantara Medan memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan yang memiliki latar belakang sosial dan ekonomi yang berbeda-beda, karena hal ini jika dibiarkan maka akan menjadi kerugian yang sangat besar terhadap proses perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Jangan memandang remeh terhadap permasalahan kecil karena hal ini dapat menjadikan fatal jika tidak segera disikapi dengan serius.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- As'ad, M. 2017. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Asy'arie, Musa. 2016. *Diektika Kerja, Etos Kerja dan Kemiskinan*. Jakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam.
- Donni Juni Priansa. 2018. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flippo, Edwin. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam. McGraw-Hill: Internasional Editions.
- Hasibuann, S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. PT.Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Universitas Gajah Mada. BPFE: Yogyakarta.
- Heresy, Paul, dkk, 2012, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, edisi V, Jakarta: Erlangga
- Jogiyanto.2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : BPFE
- Khasanah, Uswatun. 2016. *Etos Kerja Menuju Sarana Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Komaruddin, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi III, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Moekijat. 2012. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Mandar Maju: Bandung..
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusa*. . . . Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Salamun, dkk. (2012), *Persepsi tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*, *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Yogyakarta: Penerbit Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-3. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma
- Siregar. 2016. *Definisi Etos Kerja (online)*. <http://jurnal-sdm.com>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 2. AMUS: Yogyakarta.
- Suprihanti, John dkk. 2013. *Perilaku Organisasional*. Jilid I edisi ke I. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi: Yogyakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2016. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Zainun, Buchari. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saat ini saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji dan Bonus Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden : (Boleh tidak di isi)
- Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
- Usia : ☐ <20 tahun ☐ 30-39 tahun ☐ 50-59 tahun
☐ 21-29 tahun ☐ 40-49 tahun
- Lama Bekerja : Tahun
- Tingkat Pendidikan : ☐ SMU ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya
- Bidang / Divisi :
- Penghasilan : ☐ 1.5 juta– 2.juta ☐ 2.5 juta – 3.5 juta
☐ 3.5 juta – 4.5 juta ☐ 4.5 juta – 5.5 juta
☐ > 5.5 juta

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 =Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisioner.

II. DAFTAR PERTANYAAN

KEPUASAN GAJI (X ₁)						
No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pemberian gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
2	Kenaikan gaji disesuaikan dengan lama bekerjanya seorang karyawan.					
3	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan masa kerja karyawan.					
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawannya					
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawannya					

BONUS (X ₂)						
No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pemberian bonus sudah sesuai dengan beban kerja karyawan atau target yang ditentukan					
2	Pemberian bonus sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan					
3	Pemberian bonus sudah sesuai dengan jabatan/ kedudukan karyawan					

4	Bonus yang diberikan membuat semangat kerja karyawan					
5	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					

ETOS KERJA (Y)						
No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya bekerja dengan bersungguh-sungguh dan penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kejujuran					
4	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya menganggap bahwa bekerja keras itu sangat memuaskan					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN 2 : JAWABAN KUESIONER

KEPUASAN PEMBERIAN GAJI (X1)															
Responden	item 1			item 2			item 3			Item 4			Item 5		
	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N
1			√			√		√			√			√	
2		√			√			√			√			√	
3			√			√		√			√			√	
4		√			√				√			√			√
5		√			√			√				√			√
6			√			√		√			√			√	
7		√			√			√			√			√	
8	√			√			√			√			√		
9		√			√				√			√			√
10			√			√		√			√			√	
11		√			√			√			√			√	
12	√			√				√			√			√	
13		√			√			√			√			√	
14			√			√		√			√			√	
15		√			√				√		√			√	
16			√			√		√			√			√	
17	√			√					√		√			√	
18		√			√			√			√			√	
19			√			√		√			√			√	
20		√			√			√				√			√
21		√			√			√			√			√	
22	√			√			√			√			√		
23			√			√		√				√			√
24		√			√			√				√			√
25		√			√			√			√			√	
26			√			√			√		√			√	
27	√				√			√				√			√
28		√		√				√			√			√	
29			√			√			√			√			√
30		√			√			√			√			√	
31	√			√			√			√					√
32			√			√		√			√			√	
33		√			√			√				√			√
34			√	√				√			√			√	
35	√					√			√			√			√
36		√				√		√		√					√
37			√	√					√		√			√	
38	√				√			√				√			√

39			√			√			√		√			√	
40	√			√				√				√			√
41	√				√				√		√			√	
42		√		√					√		√			√	
43			√			√	√			√					√
44	√				√				√			√			√
45		√		√				√			√			√	
46		√			√			√			√			√	
47	√			√					√			√			√
48			√			√		√			√			√	
49	√			√				√			√			√	
50		4			√				√			√			√
51		4			√			√				√			√
52	√			√					√		√			√	
53	√				√			√				√			√
54	√				√			√				√			√
55	√			√				√			√			√	
56	√				√			√			√			√	
57		√			√			√		√					√
58			√			√		√			√			√	
59		√				√			√		√			√	
60			√	√				√				√			√
61		√			√				√		√			√	
62		√			√			√			√			√	
63		√		√					√		√			√	
64		√			√			√				√			√
65	√				√			√			√			√	
66		√		√				√			√			√	
67		√			√				√		√			√	
68		√		√				√				√			√
69	√				√			√			√			√	
70		√			√				√			√			√
71		√			√			√			√			√	
72	√			√				√			√			√	

JAWABAN KUESIONER BONUS (X2)

BONUS (X2)															
Responden	item 1			item 2			item 3			Item 4			Item 5		
	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N
1		√		√		√		√				√			√
2		√			√			√		√			√		
3		√		√				√		√			√		

4	√				√		√				√			√
5		√			√			√				√		√
6		√		√				√		√			√	
7		√			√		√				√			√
8	√			√			√			√			√	
9			√		√				√		√			√
10		√		√		√		√				√		√
11		√			√			√			√			√
12		√				√		√		√			√	
13		√			√			√			√			√
14		√		√				√			√			√
15			√		√				√		√			√
16		√		√				√				√		√
17	√								√		√			√
18		√			√			√		√			√	
19		√		√				√			√			√
20		√			√			√		√			√	
21		√			√			√		√				√
22	√			√					√		√			√
23		√		√				√		√			√	
24		√			√			√			√			√
25		√			√			√			√			√
26			√	√					√		√			√
27		√			√			√		√			√	
28		√			√			√			√			√
29			√	√					√		√			√
30		√			√			√		√			√	
31	√				√				√		√			√
32		√		√				√			√			√
33		√			√			√		√			√	
34		√						√		√			√	
35	√			√				√			√			√
36		√		√				√			√			√
37			√			√	√					√		
38		√			√			√		√			√	
39			√	√					√		√			√
40		√				√	√					√		√
41	√				√				√		√			√
42			√			√	√					√		√
43			√	√					√	√			√	
44	√				√		√				√			√
45		√				√		√				√		√
46		√			√			√		√			√	

47	√					√	√					√		√	
48		√		√				√		√			√		
49		√				√	√					√		√	
50			√		√			√			√			√	
51		√			√			√			√			√	
52		√				√	√					√		√	
53		√			√			√			√			√	
54		√			√			√			√			√	
55		√				√	√					√		√	
56		√			√			√			√			√	
57		√			√			√		√			√		
58		√		√				√			√			√	
59			√	√				√			√			√	
60		√				√		√				√		√	
61					√		√				√			√	
62		√			√			√			√			√	
63			√			√	√					√		√	
64		√			√			√			√			√	
65		√			√			√			√			√	
66		√				√		√				√		√	
67			√		√				√		√			√	
68		√				√		√				√		√	
69		√			√			√			√			√	
70		√			√				√		√			√	
71		√			√			√			√			√	
72		√				√		√			√			√	

JAWABAN KUESIONER ETOS KERJA (Y)

ETOS KERJA (Y)															
Responden	item 1			item 2			item 3			Item 4			Item 5		
	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N	SS	S	N
1	√		√	√		√			√	√				√	
2		√			√				√			√		√	
3	√			√					√			√		√	
4	√				√		√					√			√
5					√				√			√			√
6	√			√					√			√			√
7			√		√				√	√			√		
8	√			√					√		√			√	
9			√		√				√		√			√	
10	√		√	√		√	√				√			√	
11		√			√			√			√			√	

12			√			√		√		√			√		
13		√			√				√			√			√
14	√			√					√			√			√
15		√			√				√			√			√
16	√		√	√					√			√			√
17							√					√			√
18		√			√			√		√			√		
19	√			√				√			√			√	
20		√			√			√			√			√	
21		√			√		√				√			√	
22	√			√				√		√			√		
23	√			√				√				√			√
24		√			√				√			√			√
25		√			√				√			√			√
26	√			√					√			√			√
27		√			√				√	√					√
28		√			√				√		√			√	
29	√			√					√		√			√	
30		√			√			√			√			√	
31		√			√			√			√			√	
32	√			√				√			√			√	
33		√			√			√		√					√
34			√					√			√			√	
35	√			√				√			√			√	
36	√			√			√				√			√	
37			√			√			√		√			√	
38		√			√			√		√					√
39	√			√					√		√			√	
40			√			√		√				√			√
41		√			√				√			√			√
42			√			√	√					√			√
43	√			√				√				√			√
44		√			√			√		√					√
45			√			√		√			√			√	
46		√			√			√			√			√	
47			√			√		√			√			√	
48	√			√				√			√			√	
49			√			√	√				√			√	
50		√			√			√		√					√
51		√			√			√			√				√
52			√			√		√			√				√
53		√			√			√			√				√
54		√			√			√			√				√

55			√			√		√		√				√
56		√			√			√				√		√
57		√			√			√				√		√
58	√			√				√				√		√
59	√			√				√			√			√
60			√			√		√			√			√
61		√			√			√		√				√
62		√			√			√			√			√
63			√			√		√			√			√
64		√			√			√		√				√
65		√			√			√			√			√
66			√			√		√			√			√
67		√			√			√			√			√
68			√			√		√			√			√
69		√			√			√			√			√
70		√			√			√			√			√
71		√			√			√			√			√
72			√			√		√			√			√

LAMPIRAN 3 : Output SPSS

1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Pemberian Bonus	72	2.00	8.00	3.9123	1.97557
Bonus	72	9.87	16.78	13.8072	1.54895
Etos Kerja	72	.27	46.55	13.4212	10.92758
Valid N (listwise)	72				

2. Uji Validitas

a. Variabel Kepuasan Pemberian Gaji

		G1	G2	G3	G4	G5	X1
G1	Pearson Correlation	1	.502**	.427**	.527**	.307**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	72	72	72	72	72	72
G2	Pearson Correlation	.502**	1	.353**	.368**	.763**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
G3	Pearson Correlation	.427**	.353**	1	.770**	.770**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
G4	Pearson Correlation	.824**	.763**	.770**	1	1	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
G5	Pearson Correlation	.770**	.717**	.836**	.836**	1	1
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
X1	Pearson Correlation	.527**	.368**	1	.836**	.836**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	0.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Bonus

		Correlations					
		B1	B2	B3	B4	B5	X2
B1	Pearson Correlation	1	.307**	.527**	.770**	.824**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
B2	Pearson Correlation	.307**	1	.368**	.717**	.763**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
B3	Pearson Correlation	.527**	.368**	1	.836**	.770**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
B4	Pearson Correlation	.770**	.717**	.836**	1	1	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008		0.94	.000
	N	72	72	72	72	72	72
B5	Pearson Correlation	.484	1	.530	.410	.119	.763
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72
X2	Pearson Correlation	.502**	1	.353**	.763**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Variabel Etos Kerja

		E1	E2	E3	E4	E5	Y
E1	Pearson Correlation	1	.484**	.318**	.293**	.186	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.008	.094	.000
	N	72	72	72	72	72	72
E2	Pearson Correlation	.484**	1	.530**	.410**	.119	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.286	.000
	N	82	82	82	82	82	82
E3	Pearson Correlation	.318**	.530**	1	.467**	-.024	.697**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.829	.000
	N	72	72	72	72	72	72
E4	Pearson Correlation	.293**	.410**	.467**	1	-.017	.640**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.879	.000
	N	72	72	72	72	72	72
E5	Pearson Correlation	.186	.119	-.024	-.017	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.094	.286	.829	.879		.000
	N	72	72	72	72	72	72
	Pearson Correlation	.688**	.763**	.697**	.640**	.449**	1

Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Realibilitas

a. Variabel Kepuasan Pemberian Gaji

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	4

b. Variabel Bonus

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	4

c. Variabel Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

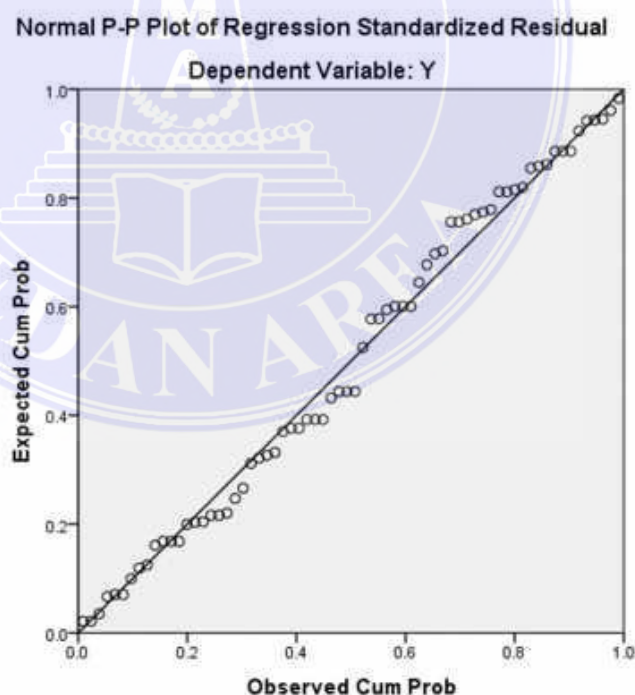
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

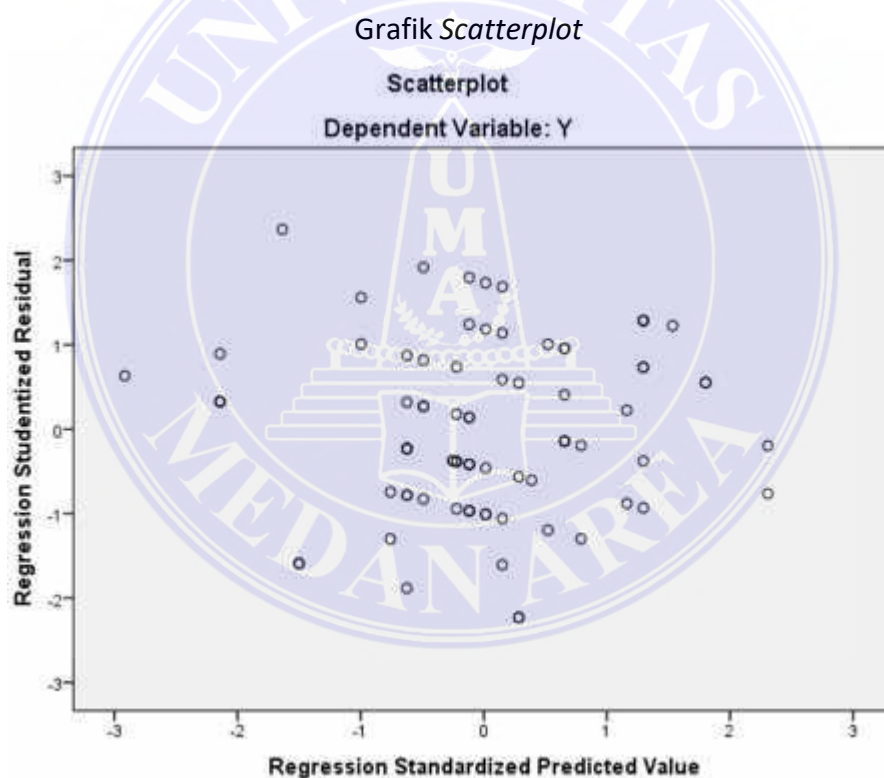
Grafik *Normal Probability Plots*



b. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.204	2.765		7.667	.000		
	X1	.344	.156	.263	-2.206	.031	.965	1.036
	X2	.371	.177	.251	2.101	.040	.965	1.036

c. Uji Heteroskedestisitas



5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,796	1,750		1,026	,308
Kepuasan Pemberian Gaji	,615	,068	,599	9,081	,000
Bonus	,341	,057	,394	5,977	,000



Lampiran 4. Surat Riset

