

Analisis Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada

Said Rifky Aulawi¹, Supaino, S.E., M.Si.,², Ahmad Kholil, S.E., M.Si.³

Akuntansi, Politeknik Negeri Medan^{1,2,3}

saidrifkyaulawi@students.polmed.ac.id¹, supaino@polmed.ac.id²,

ahmadkholil@polmed.ac.id³

ABSTRACT

This research was conducted to determine the Analysis of the Effect of Salary and Bonus on Work Motivation at PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada. The dependent variable in this study is Motivation, while the independent variable consists of Salary and Bonus. The sample in this study was as many as 70 respondents. The research methods used in this study are multiple linear regression, partial test (t), and simultaneous test (F) with the help of SPSS 16 program application. The results of the study with partial test (t) showed that 2 independent variables had a significant effect on the dependent variable because the significance value < 0.05 , namely Salary ($0.000 < 0.05$) and Bonus ($0.003 < 0.05$) and simultaneously Salary and Bonus have a positive and significant influence on Work Motivation at PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada which is seen through statistical test F with a significance value of ($0.000 < 0.05$).

Keywords :Salary, Bonus, Motivation

PENDAHULUAN

Para karyawan mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Menurut Hasibuan (2016, dalam Iskandar 2018:28). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika para karyawan mengerjakan tugas-tugas yang sulit, mereka akan tertantang untuk menyelesaikannya juga merasa dihargai karena di balik tugas sulit ini, ada imbalan berupa gaji yang sesuai, akhirnya pekerjaan selesai, motivasi kerjapun meningkat.

Dengan kata lain, gaji merupakan tunjangan-tunjangan yang digunakan dalam satuan waktu yang relatif panjang, seperti perbulan atau pertahun. Gaji merupakan penghasilan yang diterima seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan (Afifudin, 2013:2).

Motivasi kerja atau kinerja akan semakin mudah meningkat bila mereka puas terhadap apa yang diberikan. Salah satunya yaitu bonus. Menurut Firmandari (2014:27), bonus merupakan kompensasi insentif yang diberikan karyawan yang

mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui. Bonus yang diberikan dalam bentuk tunai, diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

Bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena dengan adanya pendapatan yang lebih diluar dari gaji yang diperoleh, pemberian bonus dapat digunakan sebagai sarana untuk memotivasi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Maryadi (2017) mengenai Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Bank SulSelBar Kantor Pusat Makassar. Dengan demikian gaji dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaji dan bonus yang diberikan maka akan berdampak secara simultan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan dengan cara wawancara atau bertanya langsung kepada 15 Pegawai dari Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada dan Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi. Diantara 15 pegawai tersebut, didapat informasi bahwa bagian teller terdapat ketidakseimbangan dalam pemberian gaji dan bonus, mengakibatkan masalah internal yang mempengaruhi kinerja. Hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri dari bank. Khususnya apakah gaji dan bonus secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras (Kamal, 2016:178).

2. Gaji

Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan (Larasati, 2018:97). Gaji adalah imbalan yang diberikan atas hasil kerja kepada tenaga kerja yang dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atas jasa pekerjaan yang diserahkan (Kamal, dkk. 2016:177). "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dia kerjakan" (H.R. Baihaqi).

3. Bonus

Bonus adalah adanya ketepatan sasaran kinerja sehingga diberikannya pembayaran sekaligus. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji pokok yang bersifat hadiah. Bonus diberikan untuk karyawan setelah akhir tahun ditambah gaji pokok yang dibayarkan setelah perusahaan mendapatkan keuntungan (Komang, dkk. 2012:174).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada sebanyak 70 ($n=70$) yang diperoleh melalui rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan jenis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik pengolahan data dilakukan dengan teknis analisis data. Uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas. Analisis regresi linear berganda. Uji Hipotesis yaitu koefisien determinasi, uji f dan uji t.

Analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Gaji

X_2 = Bonus

e = Tingkat kesalahan yang mungkin terjadi (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS Versi 16 di dapat hasil uji sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.892	.444		.049	.049
	GAJI	.507	.107	.476	.000	.000
	BONUS	.286	.091	.314	.003	.813

a. Dependent Variable: Y Motivasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan Tabel dapat diketahui Analisis Regresi Linear Berganda dengan melihat tabel B, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = 0,892 + 0,507\text{Gaji} + 0,286\text{Bonus} + e$$

Dari rumus regresi di atas dapat dinyatakan nilai koefisien regresinya sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0,892 menyatakan bahwa besarnya Motivasi 0,892 jika variable Gaji (X_1) dan Bonus (X_2) bernilai 0.
2. Apabila nilai koefisien variabel Gaji mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai Gaji akan menurun sebesar 0,507 satuan dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
3. Apabila nilai koefisien variabel Bonus mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai Motivasi akan menurun sebesar 0,081 satuan dengan asumsi variable lainnya tidak berubah.

2. Koefisien Korelasi

**Hasil R dan R Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674a	.454	.438	.24.212

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Koefisien korelasi (R) pada table diatas sebesar 0,674 artinya hubungan antara Gaji, Bonus terhadap Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada adalah positif kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variable bebas yaitu Gaji dan Bonus terhadap variabel terikat yaitu Motivasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati angka 1 maka pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi semakin kuat. Dan sebaliknya, jika semakin mendekati angka 0 maka pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi semakin lemah.

Berdasarkan nilai *R-Square* pada Tabel Hasil R dan *R square* yang besarnya 0,454 menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Bonus mempengaruhi Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada sebesar 45,4%, sedangkan sisanya (100%-45,4%) adalah 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel gaji dan bonus secara simultan terhadap motivasi. Untuk pengujian dengan Uji F ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi.
2. Atau jika $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima, artinya hubungan yang linier antara variabel gaji dan bonus dengan variabel motivasi. Hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

Hasil dari uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

**Hasil Uji statistik F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.272	2	1.636	27.910	.000a
	Residual	3.982	67	.059		
	Total	7.200	69			

a. Dependent Variable: Y_ Motivasi

b. Predictors: (Constant), X2_Bonus, X1_Gaji

Sumber: Data diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan Tabel hasil uji F dapat diketahui Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dengan melihat tabel F_{hitung} dan tabel Sig. Jika dilihat dari keterangan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,910. Dengan melihat tabel Distribusi F yang dicari pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan df pembilang (df_1) = 2, df penyebut (df_2) = 67 sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3,13$. Hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,910 > 3,13$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji dan Bonus secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

Berdasarkan tabel hasil uji F juga dapat dilihat nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), sehingga memiliki kesimpulan bahwa secara simultan variabel independen Gaji dan Bonus berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja

Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,1 dan t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi Gaji 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung sebesar 4,752 lebih besar dibandingkan t tabel 1,294 ($4,752 > 1,668$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

2. Pengaruh Bonus Terhadap Motivasi Kerja

Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,1 dan t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi variabel Bonus sebesar 0,003 yang artinya lebih besar dari 0,1 ($0,003 < 0,1$) dan t hitung sebesar 3,141 lebih kecil dibandingkan t tabel 1,294 ($3,141 > 1,294$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Bonus berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Gaji dan Bonus Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel, maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi variabel sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung sebesar 27,910 lebih besar dibandingkan F tabel 3,13 ($27,910 > 3,13$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji dan Bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis data yang mengacu pada masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaji mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.
2. Variabel bonus mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada.
3. Variabel Gaji dan Bonus secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada

2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada sebaiknya memberikan Gaji yang setara kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing masing.
2. Bonus yang diberikan perusahaan diharapkan dapat menjadi dorongan semangat bekerja agar lebih meningkatnya motivasi kerja pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Gajah Mada
3. Bagi Peneliti, yang telah dilakukan memiliki kekurangan dan keterbatasan, sehingga bagi pihak yang akan memanfaatkan hasil penelitian ini sebaiknya lebih memperjelas *instrument* pertanyaan yang diberikan kepada responden serta dapat menggunakan variabel yang lebih bervariasi dalam penelitian yang akan diteliti sehingga tidak menimbulkan respon bias.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Thamrin. 2014. "*Modul 1:Lembaga Keuangan*". Universitas Terbuka.

Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Pajak Atas Gaji*. Jakarta: Forum Sahabat

Afifudin, M Arif. 2013. *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Djombang. Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarahim Malang. Malang

Departemen Agama RI, Al-Hikmah. 2010. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: CV Diponegoro,

- Firman Dari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Syariah Dan Hukum. Vol.IX.no.1.Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ghozali, Iman. 2017. *"Aplikasi Analisis Multivariate"*. Semarang.
- Hadi, Muhammad. 2019. *"Paradigma Masterpiece Keuangan Islam Dan Aplikasi Di Perbankan Syariah"*. Yogyakarta: Deepublish Publish.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Iskandar, Dan Yuhansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap*
- Penilaian Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Ismail. 2011. *"Perbankan Syariah"*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- . 2018. *"Manajemen Perbankan : Dari Teori Menuju Aplikasi"*. Cetakan ke-5. Jakarta: Kencana.
- Kamal, Bahri, Hesti Widianti. 2016. *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBN (Stasiun Pengisian bahan Bakar Nelayan) Karya Mina Kota Tegal*. Jurnal Akuntansi Politeknik Tegal. Vol.05.no.02. Politeknik Harapan Bersama Tegal. Hardianti Inanta. 2018. *"Pengaruh kualitas pelayanan dan bagi hasil terhadap kepuasan nasabah tabungan mudharabah pada bank mandiri KCP simpang limun"*. Skripsi Keuangan Dan Perbankan Syariah Politeknik Negeri Medan.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiw. 2019. *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing Surabaya.
- Kholila, Siti. 2018. *"Pengaruh Motivasi Menghindari Riba dan Pengetahuan Produk Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur"*. Skripsi Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Komang Ardana, dkk. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Graha Ilmu Larasati, Sri. 2018. *"Management Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mardani. 2017. *"Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia"*. Cetakan ke-2. Jakarta : Kencana.
- Maryadi. 2017. *Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulsel Bar Kantor Pusat Makassar*. Jurnal. Stie Nobel Makassar. Makassar.
- Muktar, Dr. Bustari. 2016. *"Bank dan Lembaga Keuangan Lain"*. Jakarta: Kencana. Mulyapradana, Aria Dan Muhammad Hattah. 2016. *"Jadi Karyawan Kaya Jenius Mengetahui Dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan"*. Jakarta: Visimedia.
- Qadhariyah, Ely Lailatul. 2017. *Pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada BMT sepakat sumber agung*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Lampung.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Pesan Nilai dan Moral dan Perekonomian Islam*. Jakarta: Kencana Rahmawati, Desi. 2013. *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja*

- karyawan PR Fajar berlian Tulung Agung. Jurnal Universitas Tulung Agung Bonorowo.Vol.01.no.01.Universitas Tulung Agung.*
- Sanusi, Anwar. 2011. *"Metodologi Penelitian Bisnis"*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sanjaya, Rido. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.Lampung.
- Silaen, Sofar. 2018. *"Metodologi Penulisan Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis"*. Jakarta: In Media.
- Siregar, Syofian. 2017. *"Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS"*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung: Alfa Beta.
- . 2018. *Metode Penelitian Pendidikan."Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*.Bandung:Alfa Beta.
- Sudjana, Nana. 2014. *"Penilai Hasil Proses Belajar Mengajar"*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2015. *"Statistika Untuk Penilaian"*. Bandung Alfabeta.
- . 2015. *"Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia"*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sumarwan, Ujang. 2014. *Perilaku Konsumen*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sondang P, Siagian. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. *"Metode Riset Bisnis"*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.