

PENDEKATAN SYARIAH DALAM PEMBERIAN GAJI DAN BONUS PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Syarifah Nurfarhana

UIN Alauddin Makassar

Salmah Said

salmahsaid@uin-alauddin.ac.id

UIN Alauddin Makassar

Keywords:

*Salary, Bonus, Motivation,
Sharia Principle, Work
Motivation*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salaries and bonuses on employee motivation in terms of sharia approach to the Education Department of South Sulawesi Province. This research is a field research. Data collected utilizing questionnaires and interviews on about 82 respondents. The method of data analysis was a-multiple linear regression, which examined the effect of salary and bonus on employees' work motivation. In addition, sharia aspects in relation to human resources are also considered in the descriptive analysis. The results showed that the distribution of salaries and bonuses in accordance with sharia principles had (both partially and simultaneously) positive influence on employees' work motivation, at the Education Department of South Sulawesi Province. The implication of this research was that employees are increasingly motivated in improving their performance when the distribution of salary and bonus in line with sharia principles

Kata Kunci:

Gaji, Bonus, Motivasi
Kerja, Prinsip Syariah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pegawai ditinjau dari pendekatan syariah pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menyebarkan kusioner kepada 82 orang responden. Metode analisis data penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang menguji pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu, aspek syariah dalam kaitannya dengan sumber daya manusia juga dipertimbangkan dalam analisis deskriptifnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian gaji dan bonus yang sesuai dengan prinsip syariah secara signifikan (baik secara parsial maupun secara simultan) memengaruhi motivasi kerja pegawai, pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Implikasi penelitian ini adalah pegawai semakin termotivasi dalam peningkatan kinerjanya ketika pembagian gaji dan pemberian bonus dilakukan sesuai dengan prinsip syariah

PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi global yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makinsulitnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Secara spesifik, bagian pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki keahlian serta berdaya saing tinggi dalam persaingan

Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Syarifah Nurfarhana, Salmah Said

global. Sebagai faktor kunci, sudah selayaknyalah SDM atau pegawai mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya.

Seringkali ditemukan pegawai merasa puas dengan kondisi lingkungan dan teman sejawat. Namun, pegawai cenderung tidak begitu puas dengan kompensasi finansial yang ditawarkan oleh instansi pemerintah. Hubungan gaji, insentif dan penghargaan/ bonus tersebut yang ditetapkan secara organisasional adalah upaya perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan dalam perusahaan dan untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasinya (Simamora. 2004). Masalah yang juga sering muncul adalah bahwa para pegawai merasa, imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Evaluasi subyektif, efektivitas sistem kompensasi tergantung pada tingkat kepercayaan para pegawai terhadap orang yang mengambil keputusan evaluative (Simamora. 2004).

Studi tentang program gaji dan bonus juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial (Simamora. 2004). Salah satu upaya yang dilakukan demi pencapaian tujuan organisasi yaitu dengan menerapkan suatu sistem kompensasi atau gaji yang pada prinsipnya dapat memuaskan pegawai. Adanya sistem kompensasi yang baik ini dapat menjadi gambaran akan adanya komitmen yang tinggi dari organisasi pemerintahan terhadap kesejahteraan pegawai secara umum. Kompensasi atau gaji bisa menjadi alasan utama seseorang untuk masuk bekerja dalam sebuah organisasi pemerintahan dan sebaliknya menjadi alasan pula untuk meninggalkan organisasi tersebut untuk bekerja di tempat lain yang gajinya lebih besar.

Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai karena dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi (gaji dan bonus). Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap pegawai yang tidak peduli terhadap pekerjaan serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Dengan kata lain, pegawai memiliki komitmen yang rendah. Komitmen pegawai yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi seperti ini jika dibiarkan berlarut-larut, akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan kinerja.

Gaji atau upah terdiri dari dua komponen yaitu upah pokok dan tunjangan tetap (Republik Indonesia. 1999). Sedangkan, bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai (Ardana, dkk. 2012).

Syariah Islam dalam hal ini telah memberi pandangan bahwa kompensasi bagi karyawan itu harus memenuhi beberapa prinsip. Yusuf Qardhawi memaparkan suatu konsep bahwasanya penentuan upah itu harus memenuhi 2 (dua) azas yaitu azas adil dan azas layak dan wajar (Qardhawi. 1997). Prinsip atau azas syariah dalam penentuan kompensasi dapat menjadi pedoman bagi instansi pemerintahan dalam merancang sistem kompensasi bagi pegawainya. Prinsip ini memberikan komitmen organisasi untuk memberikan hak pegawai dan pegawai memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Dengan kata lain, pemenuhan kompensasi finansial menciptakan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan organisasi. Mencermati pemaparan di atas dapatlah disimpulkan bahwa sistem pemberian gaji dan bonus dalam sebuah instansi pemerintahan bisa dikatakan berhasil apabila fungsi manajemen dapat memunculkan setidaknya terdapat empat indikasi dalam diri pegawainya, yaitu kepuasan, loyalitas, motivasi dan kinerja. Dari keempat indikator ini motivasi kerja adalah fokus utama dalam penelitian ini.

Indikator bagi seorang mukmin apabila telah hadir motivasi kerja dalam dirinya adalah akan timbul suatu sikap kerja atau etos kerja Islami dalam setiap pekerjaannya. Konsep etos kerja Islami yang mulia ini disingkat SIFAT: 1). *Shiddiq* (jujur), 2). *Istiqomah* (konsisten), 3). *Fathbanah* (mengerti dan memahami), 4). *Amanah* (bertanggung jawab), dan 5). *Tabligh* (teladan) (Hafidhuddin, 2003). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaji dan bonus terhadap

motivasi kerja, ditinjau dari aspek syariah, pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Kompensasi dalam Perspektif Syariah*

Rasulullah SAW memberikan contoh dengan menginformasikan gaji/upah yang akan diterima akan memberikan dorongan semangat pegawai untuk bekerja sesuai dengan kontrak kerja (Djuwaini, 2008). Gaji dikenal sebagai *ujrah* (QS. 65:6) (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005), yaitu kompensasi yang diperoleh dari transaksi ijarah terhadap jasa/layanan tertentu (Djuwaini, 2008). Dengan kata lain, *ujrah* adalah suatu imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). Gaji dalam pandangan Islam terkait dengan akhirat berupa imbalan pahala, dimana akhirat itu lebih penting sebagai tujuan hidup utama bagi orang beriman dibandingkan penekanan terhadap dunia (materi) (Hafidhuddin dan Tanjung, 2008).

Syariah telah membahas lebih luas mengenai gaji, baik dalam al-Qur'an maupun dalam al-Hadis (Hafidhuddin dan Tanjung, 2008), seperti dalam al-Qur'an (QS. 2:233) dan hadis yang menyatakan bahwa gaji harus diberikan kepada pegawai sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah), dan tentang haram hukumnya memberi upah yang tidak layak (HR. Bukhari). Tujuan utama pemberian gaji adalah supaya para karyawan mampu memenuhi kebutuhan pokok, sehingga tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan seperti tindakan korupsi (Abu Sinn, 2008).

Menurut Qardhawi (1997) terdapat dua hal yang harus diperhatikan dalam penentuan upah, yaitu: 1). Nilai kerja, gaji disesuaikan dengan nilai kerja yang dihasilkan (QS. 9:132), dan 2). Kebutuhan pekerja, terutama kebutuhan pokoknya yaitu sandang, pangan, dan perumahan. Hal ini sejalan dengan azas adil dan azas layak dan wajar yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006). Lebih lanjut, menurut Djuwaini (2008), terdapat beberapa hal yang menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan gaji bagi karyawan, yaitu: 1). Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*, yaitu adanya unsur rela sama rela antar pihak, dan melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak, 2). Mencukupi kebutuhan dasar, upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan, sehingga tercipta hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, dan 3). Proporsional dan transparan, yang sesuai dengan *job description* (perincian tugas) yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.

Terkait dengan proporsionalitas, Islam mengakui adanya perbedaan pemberian gaji kepada karyawan, karena perbedaan kemampuan, pendidikan dan tanggung jawab dari tenaga kerja. Perbedaan ini merupakan *sunnatullah* yang diterangkan Allah SWT dalam al-Qur'an (QS. 6: 165) (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005). Selain memberikan gaji, Islam pun menganjurkan agar memberikan bonus atau insentif sebagai motivasi dan menghargai prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang akan menciptakan sikap loyal karyawan, yang digambarkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Daud (Abu Sinn, 2008).

B. *Kompensasi dalam Teori Manajemen SDM*

Secara umum, dari definisi yang dikemukakan oleh Flippo, Sikula, Handoko, Nitisemito, dan Hasibuan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi segala jenis pendapatan yang diberikan oleh perusahaan (pemberi kerja, diterima oleh karyawan (pelaksana kerja), atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (*financial* atau *non financial*). Kompensasi finansial berupa uang (gaji, honor, bonus, komisi, insentif, upah) dan berupa *benefit*/tunjangan pelengkap (uang cuti, uang makan, uang transportasi / antar jemput, asuransi, jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, tunjangan rekreasi, beasiswa). Sedangkan kompensasi non-finansial berupa

Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Syarifah Nurfarhana, Salmah Said

kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain (Prawironegoro, 2011).

Tujuan pemberian kompensasi antara lain: 1). Sebagai bentuk ikatan kerjasama, karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, 2). Mewujudkan kepuasan kerja karyawan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, baik kebutuhan ekonomi, fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan, 3). Sarana pengadaan yang efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kompeten untuk perusahaan akan lebih mudah, 4). Meningkatkan motivasi karyawan, apabila besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawannya, 5). Menjamin stabilitas karyawan, jika program kompensasi atas prinsip yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin, 6). Menegakkan disiplin kerja, apabila pemberian kompensasi cukup besar, 7). Mengurangi pengaruh serikat buruh, karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya (Hasibuan, 2006).

C. Motivasi Kerja dalam Perspektif Syariah

Bekerja bagi umat Islam adalah suatu kewajiban yang diperintahkan oleh Allah dan Rasul-Nya, (QS. 9: 105), yaitu untuk bekerja sesuai keinginan, atau sesuai minat dan keahlian masing-masing (Syamsudin, 1999). Kewajiban bekerja ini dipertegas lagi oleh Rasulullah SAW bahwa bekerja mencari yang halal merupakan kewajiban setelah kewajiban ibadah (HRThabrani dan Baihaqi), dan merupakan salah satu bentuk amal saleh (Syamsudin, 1999). Namun, tidak semua pekerjaan manusia dapat digolongkan sebagai amal shaleh. Kerja yang memenuhi kriteria amal shaleh adalah apabila segala bentuk aktivitas, usaha, karya kebaikan yang dilakukan tersebut, dilandasi oleh iman dan taqwa kepada Allah SWT, dilakukan dengan cara-cara yang sesuai tuntunan syariah dan diawali dengan niat yang ikhlas, hanya mengharapkan ridha Allah SWT.

Berbagai motivasi orang dalam bekerja antara lain: (Syamsudin, 1999) 1). Mencari nikmat Allah SWT (QS. 62:10); 2). Untuk mendapatkan rejeki yang halal guna mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarga (QS. 6:142); 3). Untuk mencapai martabat hidup yang baik di antara manusia, dan predikat yang tinggi di mata Allah, sehingga tidak menjadi orang mukmin yang lemah yang selalu berkeluh kesah, dan tidak bersabar saat ditimpa musibah; (Irham, 2012) 4). Untuk menyisihkan sebagian harta demi membantu meringankan beban sesama (QS. 2:215); 5). Bekerja untuk menyempurnakan ibadah itu sendiri: (Kholis, 2004) 6). Bekerja untuk Kemaslahatan Ummat (QS. 7:56) (Syamsudin, 1999).

Indikator bagi seorang mukmin yaitu, apabila telah hadir motivasi kerja dalam dirinya adalah akan tercermin suatu sikap kerja atau etos kerja Islami dalam setiap kerjanya. Konsep etos kerja Islami yang mulia ini disingkat SIFAT (*Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*) (Hafidhuddin, 2003). *Shiddiq* berarti jujur dan berintegritas tinggi, kejujuran yang selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan atas dasar nilai-nilai yang benar berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dengan perbuatan. Oleh karena itu dengan adanya upaya peningkatan motivasi yang dilakukan oleh organisasi baik itu sistem pembagian gaji ataupun pemberian bonus diharapkan mampu membuat pegawai termotivasi dan menjadi lebih jujur serta berintegritas tinggi, sehingga dalam kerjanya akan selalu menunjukkan loyalitas yang tinggi dan berusaha bekerja sepenuh hati dengan keikhlasan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Istiqamah mempunyai arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik, meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Istiqamah* merupakan ciri etos kerja Islam yang bekerja dengan konsistensi serta ulet atau bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya, oleh karena itu dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan motivasi pegawai akan menjadikan pegawainya lebih giat serta bersungguh-sungguh dalam bekerja dan dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Konsisten dimana ketika pegawai yang baru memiliki kinerja yang baik, dan saat sudah memiliki masa kerja yang cukup lama, kinerjanya tetap sama pada saat masih

menjadi pegawai baru, sifat konsisten inilah yang diharapkan oleh organisasi melalui peningkatan motivasi dalam pencapaian tujuannya.

Fathanab berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat ini akan menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan untuk berinovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki jika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. *Amanah* berarti bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan *ihisan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat *amanah* harus dimiliki setiap mukmin, apalagi yang mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat. Sifat *amanah* ini didasari oleh pribadi setiap individu, namun setiap organisasi mampu mengupayakannya dengan memberikan bentuk perhatian ataupun penghargaan kepada setiap pegawainya yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk berkerja dengan penuh tanggungjawab terhadap setiap tugasnya. Hal ini dapat berupa pemberian gaji yang adil serta pemberian bonus untuk setiap pegawai yang berprestasi atau telah memenuhi suatu pencapaian tertentu, sehingga pegawai merasa bahwa organisasi memiliki perhatian terhadapnya yang bisa memicu sifat-sifat etos kerja yang baik yang diharapkan oleh organisasi.

Tabligh, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Sifat *tabligh* harus dimiliki oleh seluruh pegawai, dan paling utama harus dimiliki oleh setiap pemimpin (manajer, direktur, kepala bidang, kepala seksi, atau kepala dinas). Sifat *tabligh* dapat mencegah terjadinya kecurangan ataupun perbuatan menyimpang lain dalam organisasi yang dapat merugikan atau menghalangi pencapaian tujuan suatu organisasi.

D. Motivasi Kerja dalam Teori Manajemen SDM

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*drivingforce*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2005).

Mangkunegara (2003) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif. Motivasi kerja yang bersifat proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh karyawannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana dan akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya (Sutrisno, 2010).

E. Teori – teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (dalam Mangkunegara (2003) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dipaparkan dalam 5 (lima) tingkatan berbentuk piramid, yang dikenal dengan “Hierarki Kebutuhan Maslow”. Hierarki kebutuhan manusia adalah

Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Syarifah Nurfarhana, Salmah Said

pertama, kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. *Kedua*, kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. *Ketiga*, kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. *Keempat*, kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. *Kelima*, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Kebutuhan McClelland

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland (dalam Robbins dan Judge (2007)) ini berfokus pada tiga kebutuhan, *pertama*, kebutuhan pencapaian (*need for achievement, N-Ach*). Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil, termasuk dalam kategori ini. *Kedua*, kebutuhan akan kekuatan (*need for power, N-Pow*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga tidak akan berperilaku sebaliknya. *Ketiga*, kebutuhan hubungan (*need for affiliation, N-Affil*), yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Beberapa penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja telah dilakukan. Sulikfli (2010) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2012) yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Penelitian Idham dkk (2014), *et.al* juga menemukan bahwa lingkungan kerja serta gaji dan bonus mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan pemaparan landasan teori seperti di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) H₁: Gaji dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang sesuai prinsip syariah pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar.
- 2) H₂: Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang sesuai prinsip syariah pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar.
- 3) H₃: Bonus berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang sesuai prinsip syariah pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat analisis kuantitatif, dengan pendekatan korelasional (Kuncoro, 2009). Pendekatan korelasional digunakan apabila tujuan akhir penelitian adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti. Variabel penelitian harus berupa suatu konsep yang dapat diasumsikan sebagai suatu kisaran nilai atau dapat disajikan dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif (Kuncoro, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus PNS, sebanyak 82 orang. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sehingga merupakan sampel jenuh, karena populasinya kecil. Data primer penelitian diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden, sedangkan data sekunder berupa informasi penunjang yang terkait dengan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Sugiyono, 2009). Skala pengukuran penelitian ini

yang digunakan adalah skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai penaruh tentang gaji dan bonus terhadap motivasi kerja pegawai (Sugiyono, 2009). Skala Likert yang digunakan adalah skala 5, dengan jawaban sangat setuju diberi bobot 5, sampai dengan jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1.

Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel, karena kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian amat penting, untuk itu validitas dan reliabilitas instrumen harus dipenuhi. Instrumen penelitian dikatakan valid jika $\text{nilai}_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Reliabilitas suatu variabel dikatakan cukup baik jika memiliki nilai *Cronbach-Alpha* lebih besar dari 0,60 (Triton, 2006). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Y = motivasi kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien variable X_1 dan X_2

X_1 = gaji

X_2 = bonus

e = *standard error*

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui, menguji serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut tersebut terdistribusi normal, bebas multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

PEMBAHASAN dan HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 82 orang terdiri dari 40 orang laki-laki dan 42 orang perempuan, berumur antara 20 hingga 40 tahun ke atas. Tingkat pendidikan responden seluruhnya merupakan lulusan perguruan tinggi yaitu D3, S1, dan S2. Jabatan responden adalah kepala bagian (2 orang), kepala seksi (3 orang), dan mayoritas responden merupakan staf.

Uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada $r = 0,217$ (r tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian (X_1 , X_2 , dan Y) adalah valid. Demikian juga dengan uji reliabilitas yang menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* ketiga variabel lebih besar daripada 0,6; yang berarti ketiga variabel tersebut *reliable*.

Berdasarkan uji asumsi klasik, hasil penelitian ini memenuhi semua uji asumsi klasik. Nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan $0,0647 > 0,05$, yang berarti bahwa data terdistribusi normal. Gambar *scatterplot* yang menunjukkan data tidak menggambarkan pola tertentu membuktikan bahwa data bebas dari homokedastisitas. Data penelitian ini juga bebas dari multikolinearitas dimana semua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) = 1,067 lebih kecil daripada 10, dan nilai *tolerance* = 0,937 lebih besar daripada 0,10.

Tabel 1. di bawah menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada gaji sesuai prinsip syariah (X_1), berada pada daerah tinggi dengan skor 4,18. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap gaji pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 1. Frekuensi Jawaban Variabel Gaji yang sesuai Prinsip Syariah (X_1)

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata - Rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
F			8	42	32	82		
Gaji 1			24	182	160	352	4,29	ST
%			9,7	51,2	39,1	100		

*Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap
Motivasi Kerja Pegawai
Syarifah Nurfarhana, Salmah Said*

	F	13	47	22	82		
Gaji 2	Skor	39	188	110	337	4,11	TT
	%	15,8	57,4	26,8	100		
	F	14	43	25	82		
Gaji 3	Skor	42	172	125	339	4,13	TT
	%	17,1	52,4	30,5	100		
Rata – Rata Keseluruhan						4,18	T

Sumber: Data diolah, 2016

Persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada bonus sesuai prinsip syariah (X_2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,39. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap bonus pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Variabel Bonus yang sesuai Prinsip Syariah (X_2)

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata - Rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
			3	41	38	82		
Bonus 1	Skor		9	164	190	363	4.42	ST
	%		3.6	50	46.4	100		
	F		5	40	37	82		
Bonus 2	Skor		15	160	185	360	4.39	TST
	%		6.1	48.8	45.1	100		
	F		8	37	37	82		
Bonus 3	Skor		24	148	185	357	4.35	TST
	%		9.8	45.1	45.1	100		
Rata – Rata Keseluruhan						4.39	ST	

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 3 berikut menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada motivasi kerja pegawai dengan etos kerja islami (Y) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,33. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap motivasi kerja pegawai dengan etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Islami (Y)

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
			5	41	36	82		
Motivasi1	Skor		15	164	180	359	4.38	ST
	%		6.1	50	43.9	100		
	F		11	37	34	82		
Motivasi2	Skor		33	148	170	351	4.28	ST
	%		13.4	45.1	41.5	100		
	F		7	47	28	82		
Motivasi3	Skor		21	188	140	349	4.25	ST
	%		8.5	57.3	34.2	100		
Motivasi4	F		11	40	31	82	4.24	ST

	Skor			33	160	155	348		
	%			13.4	48.8	37.8	100		
	F	1	1	2	38	40	82		
Motivasi5	Skor	1	2	6	156	205	370	4.51	ST
	%	1.2	1.2	2.4	46.4	48.8	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.33	ST

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil Uji F (simultan) menunjukkan angka signifikansi = 0,008 lebih kecil daripada 0,05; berarti variabel gaji dan bonus secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Demikian pula uji t (parsial), menunjukkan angka signifikansi = 0,019 dan 0,009 lebih kecil daripada 0,05; hal ini berarti bahwa gaji dan bonus secara individual berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 4 dan Tabel 5 berikut ini.

Tabel 4: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.993	2	17.497	5.184	.008 ^b
	Residual	266.617	79	3.375		
	Total	301.610	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5: Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.360	2.357		8.640	.000
	X1	.333	.139	.261	2.388	.019
	X2	.421	.157	.294	2.829	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2016.

Dari Tabel 5 di atas diperoleh persamaan regresi berganda:

$$Y = 20,360 + 0,333X1 + 0,421X2$$

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.094	1.837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pendekatan Syariah dalam Pemberian Gaji dan Bonus Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Syarifah Nurfarhana, Salmah Said

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,094$ yang berarti bahwa variasi variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variasi variabel gaji dan bonus sebesar 9,4%. Sedangkan 90,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih sangat terbatas.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel gaji dan bonus secara parsial terhadap variabel motivasi kerja terbukti sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulkifli, Susi Rahmawati, dan Idham, *et.al*.

PENUTUP

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaji dan bonus memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pemberian gaji dan bonus akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi finansial berdasarkan prinsip-prinsip syariah ini berarti bahwa gaji diberikan sesuai dengan nilai kerja dan kebutuhan pegawai yang bersangkutan dengan mempertimbangkan azas keadilan dan azas kewajaran dan kelayakan.

Pemberian kompensasi finansial juga dalam bentuk bonus layak diberikan kepada pegawai yang memenuhi target organisasi sebagai salah satu bentuk pemberian penghasilan tambahan karena telah berprestasi di atas rata-rata. Hal ini penting dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai, sehingga target dan tujuan organisasi, dalam hal ini, Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Karya Utama, Surabaya
- Djuwaini, Dimyauddin. 2008. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Islam Aplikatif*, Gema Insani Press, Jakarta
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. 2008. *Sistem Penggajian Islami*, Raih Asa Sukses, Bogor
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Idham, Eka, Lip k Lewa dan Subowo, 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik, gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) daerah operasi hulu Jawa bagian barat, Cirebon, Jurnal Kompensasi, Vol. 6, No. 3
- Irham, Mohammad. 2012. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Substantia* 14, no. 1. h. 1-32.
- Kholis, Nur. 2004. "Etika Kerja dalam Perspektif Islam", *Al Mawarid* 11, no. 1. h. 137- 161.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi III, Penerbit Erlangga. Jakarta

- Malthis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Prawironegoro, Darsono. 2011 *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21*, Kencana Media, Jakarta
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Robbani Presss, Jakarta
- Rahmawati, Susi. 2012. Pengaruh Gaji Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kemas Super Indonesia Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Republik Indonesia. 1999. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Risalah Gusti, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbbins dan Judge, 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, : Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah*, Mizan: Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,: STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Suhartini, Eka. 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, Alauddin University Press, Makassar
- Sulkifli M, 2010. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Makassar, *Jurnal Economicus*, Vol.1, No. 1
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Cet. 2, Kencana Prenata Media Group, Jakarta
- Syamsudin, Zainal Abidin. 1999. *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, Pustaka Imam Abu Hanifah, Jakarta
- Triton, PB. 2006. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, CV. Andi Offset, 2006. Yogyakarta